

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



Una Institución Adventista

Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018

Por

Lucas Fernando Meza Revatta

Asesor:

Dr. Queleon Elmer Mamani Quispe

Lima, marzo de 2019

*Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas
adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018*

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestro en Educación con
mención en Investigación y Docencia Universitaria

JURADO DE SUSTENTACIÓN



Dr. Josué Edison Turpo Chaparro
Presidente



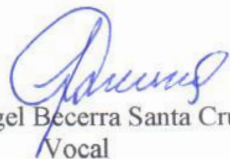
Mg. Julissa Torres Acurio
Secretaria



Dr. Queleón Elmer Mamani Quispe
Asesor



Mg. Efraín Velásquez Mamani
Vocal



Mg. Ángel Becerra Santa Cruz
Vocal

Lima, 21 de marzo de 2019

ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

Yo QUELEON ELMER MAMANI QUISPE, identificado con DNI N° 23962872, dictaminador y asesor de la UPG de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión;

DECLARO:

Que la tesis titulada: *"Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018"*, constituye la memoria que presenta **LUCAS FERNANDO MEZA REVATTA**, para obtener el grado académico de Maestro en Educación con mención en Investigación y Docencia Universitaria y ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo, dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), a los veintiún días del mes de marzo de 2019.


DR. QUELEON ELMER MAMANI QUISPE
Asesor

DEDICATORIA

A Dios, por sus infinitas bendiciones, a mi familia, por brindarme todo su apoyo y a mi querido padre Fernando Meza Pérez.

AGRADECIMIENTO

Mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su apoyo han colaborado en la realización de esta tesis, en especial al Dr. Queleon Elmer Mamani Quispe, por la orientación, el seguimiento y la supervisión continua.

A los miembros del comité dictaminador, Mg. Efraín Velásquez Mamani, Mg. Ángel Becerra Santa Cruz y a la Mg. Julissa Acurio Torres por su disposición, experiencia y paciencia en la revisión del trabajo.

Al Mg. Frank Cunza Aranzábal, por sus orientaciones y apoyo en el proceso de tesis.

CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
INDICE DE FIGURAS	xii
INDICE DE ANEXOS	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACION	1
1. Planteamiento del problema	1
1.1. Descripción De La Situación Problemática.....	1
1.2. Planteamiento y formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
2. Finalidad e importancia de la investigación.....	5
2.1. Propósito	5
2.2. Relevancia social.....	6
2.3. Relevancia pedagógica	6
3. Objetivos de la investigación.....	7
3.1. Objetivo general	7
3.2. Objetivos específicos.....	7
4. Hipótesis de estudio.....	7
4.1. Hipótesis principal	7

4.2. Hipótesis derivadas	8
5. Variables de estudio.....	8
5.1. Variable predictora	8
5.2. Variable criterio.....	8
5.3. Operacionalización de las variables	9
CAPITULO II.....	11
FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1. Antecedentes de la investigación.....	11
1.1. Antecedentes Internacionales	11
1.2. Antecedentes Nacionales	15
1.3. Antecedente local.....	22
2. Marco histórico.....	23
2.1. Gestión Educativa	23
2.2. Desempeño docente.....	25
3. Marco Bíblico filosófico	29
4. Marco Legal	30
4.1. Constitución Política del Perú 1993 – Educación:	30
4.2. Ley N ^a 28044 - Ley General de Educación.....	31
4.3. Ley N ^a 28044 – La Gestión del Sistema Educativo.	31
5. Marco teórico	33
5.1. Gestión Educativa	33
5.2. La gestión educativa según el enfoque de Henri Fayol	34
5.2.1. Dimensión 1: Planeación (planificación).	34
5.2.2. Dimensión 2: Organización (integración).....	35
5.2.3. Dimensión 3: Dirección (ejecución).	35

5.2.4. Dimensión 4: Control (evaluación).....	35
5.3. La gestión educativa según la UNESCO	35
5.3.1. Gestión Institucional.....	36
5.3.2. Gestión Pedagógica.....	36
5.3.3. Gestión administrativa.	38
5.3.4. Gestión Comunitaria.	38
5.4. Desempeño docente	39
5.5. Los cuatro dominios del Marco del buen desempeño	41
5.5.1. Planificación pedagógica.	41
5.5.2. Proceso de enseñanza para el aprendizaje.	43
5.5.3. Participación en la comunidad educativa.	44
5.5.4. Formación y desarrollo del personal docente.	45
6. Marco conceptual.....	47
CAPITULO III.....	49
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	49
1. Tipo de investigación	49
2. Diseño de investigación	49
3. Definición de la población y muestra.....	50
4. Técnicas de muestreo.....	50
5. Técnicas de Recolección de datos	51
6. Plan de tratamiento de datos	51
7. Instrumento para la recolección de datos	51
7.1. Gestión Educativa	52
7.2. Desempeño docente.....	53
8. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos obtenidos	55

CAPÍTULO IV	57
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	57
1. Análisis socio-demográfico	57
2. Análisis descriptivo de los datos	59
2.1. Gestión Educativa	59
2.2. Desempeño docente.....	61
3. Prueba de Normalidad	61
4. Prueba de hipótesis	65
4.1. Gestión educativa y desempeño docente.....	65
4.2. Gestión institucional y desempeño docente	66
4.3. Gestión pedagógica y desempeño docente.....	68
4.4. Gestión administrativa y Desempeño docente	69
4.5. Gestión comunitaria y Desempeño docente	70
5. Discusión	71
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES	75
LISTA DE REFERENCIAS.....	76
ANEXOS.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Gestión educativa.	9
Tabla 2. Operacionalización de la variable: Desempeño docente.	10
Tabla 3. Perspectiva de la gestión educativa.....	34
Tabla 4. Población según los grupos de las instituciones educativas.....	51
Tabla 5. Especificaciones para el cuestionario de gestión educativa	53
Tabla 6. Niveles y rangos del cuestionario de gestión educativa.....	53
Tabla 7. Especificaciones para el cuestionario de desempeño docente.....	55
Tabla 8. Niveles y rangos del cuestionario de desempeño docente	55
Tabla 9. Frecuencia de la variable Edad de los encuestados.....	57
Tabla 10. Frecuencia de la variable Sexo de los encuestados	58
Tabla 11. Frecuencia de la variable Religión de los encuestados	58
Tabla 12. Frecuencia de la variable Institución Educativa de los encuestados	58
Tabla 13. Frecuencia de la variable Nivel de los encuestados	59
Tabla 14. Frecuencia de la variable Gestión educativa	59
Tabla 15. Frecuencia de la variable Gestión institucional	60
Tabla 16. Frecuencia de la variable Gestión pedagógica	60
Tabla 17. Frecuencia de la variable Gestión administrativa	60
Tabla 18. Frecuencia de la variable Gestión comunitaria	61
Tabla 19. Frecuencia de la variable Desempeño docente	61
Tabla 20. Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra	62
Tabla 21. Correlación entre Gestión educativa y Desempeño docente	66
Tabla 22. Correlación entre Gestión institucional y Desempeño docente.....	67
Tabla 23. Correlación entre Gestión pedagógica y Desempeño docente	68

Tabla 24. Correlación entre Gestión administrativa y Desempeño docente 69

Tabla 25. Correlación entre Gestión comunitaria y Desempeño docente 70

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico QQ Gestión educativa	63
Figura 2. Gráfico Q-Q sin tendencia Gestión institucional.....	64
Figura 3. Gráfico Q-Q Normal Gestión pedagógica	64
Figura 4. Gráfico Q-Q sin tendencia Gestión administrativa	65
Figura 5. Gráfico Q-Q Normal Gestión comunitaria	65

INDICE DE ANEXOS

1. Índice de acuerdo para la validez de contenido.....	89
2. Análisis de confiabilidad.....	90
3. Autorizaciones.....	91
4. Formatos de validación.....	94
5. Instrumentos.....	98
6. Matriz de consistencia.....	100

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión educativa y Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018. Esta investigación de enfoque cuantitativo correlacional contó con la participación de 85 docentes, a quienes se les evaluó con dos instrumentos que miden cada una de las variables de estudio. Su principal hallazgo fue aseverar que existe relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018. Los resultados indican una correlación de nivel moderado, ($r = .504$, $p < 0.05$) entre la Gestión educativa y Desempeño docente; así también se correlacionan las dimensiones; Gestión institucional ($r = .417$, $p < 0.05$), Gestión pedagógica ($r = .438$, $p < 0.05$), Gestión administrativa ($r = .469$, $p < 0.05$) y Gestión comunitaria ($r = .455$, $p < 0.05$). Por lo que se logró determinar la relación positiva de nivel moderado entre la Gestión educativa y Desempeño docente. Estos resultados fortalecen lo hallado en la literatura científica, respecto a las variables de estudio.

Palabras clave: Gestión educativa; Desempeño docente.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between educational management and teaching performance in Adventist educational institutions in the city of Juliaca, 2018. This correlation quantitative approach research was attended by 85 teachers, who were evaluated with two instruments that measure each one of the study variables. His main finding was to assert that there is a significant relationship between educational management and teaching performance in educational institutions: Titicaca Adventist College, American Adventist College and Bethlehem Adventist College in the city of Juliaca, 2018. The results indicate a moderate level correlation, ($r = .504$, $p < 0.05$) between educational management and teaching performance; thus the dimensions are also correlated; institutional management ($r = .417$, $p < 0.05$), pedagogical management ($r = .438$, $p < 0.05$), administrative management ($r = .469$, $p < 0.05$) and community management ($r = .455$, $p < 0.05$). So it was possible to determine the positive relationship of moderate gender between educational management and teaching performance. These results strengthen what is found in the scientific literature, regarding the study variables.

Palabras clave: Educational management; Teaching performance

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

Frente a las demandas educativas actuales, nuestro país ha determinado por consenso un nuevo rumbo para la política educativa peruana expresado en el Proyecto Educativo Nacional (PEN). No obstante, la gestión educativa en las instituciones a escala nacional aún no ha mejorado, persisten los problemas en los diferentes aspectos de las gestiones institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

En su esfuerzo, desde el año 2011 el Ministerio de Educación ha desarrollado instrumentos para mejorar el buen desempeño docente en las instituciones educativas públicas y privadas del estado peruano, como el denominado: Marco de Buen Desempeño Docente, el mismo que constituye una herramienta que indica los dominios, competencias y desempeño que todo docente de educación básica regular debe poseer para evidenciar su buen desempeño. Asimismo, este documento indica que “los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los anticipe” (Ministerio de Educación, 2012, p.6).

Se comenta y se exige mucho sobre la gestión educativa y el buen desempeño que cada docente debe ejercer en sus aulas, pero nuestra realidad en cuanto al alcance de este desempeño se ha desvalorizado justamente por cuestiones administrativas y la poca inversión en el activo personal docente.

En el contexto internacional, la situación de la educación básica en el Perú no es alentadora, los resultados de la última evaluación del programa internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA), realizada entre agosto y setiembre del año 2012 teniendo como población objetivo estudiantes de instituciones educativas del nivel secundario en el rango de edad entre los 15 y los 16 años; reflejan que los logros de aprendizaje de los estudiantes en las áreas de Matemática, Comunicación y ciencias se encuentran por debajo de los estándares establecidos, los mismos que son evidenciado por la información cuantitativa. Además, es preciso resaltar que entre los países latinoamericanos que participaron en la evaluación PISA 2012, el Perú ocupa el último lugar del total de países participantes; lo agravante es que, haciendo un comparativo entre la evaluación del año 2009 y el 2012, el Perú ha descendido dos posiciones, vale decir, del 65º al 63º lugar (Ministerio de Educación, 2012). Entre los factores que determinan esta situación crítica de la educación en el Perú se encuentra la gestión educativa que, en todos sus aspectos, presenta grandes deficiencias.

Por otro lado, en el proceso educativo, el papel de los docentes articulado a las condiciones de la gestión educativa en la que se desempeñan, es otro de los factores ineludibles que determina la calidad de la educación; en este entender, Vaillant (2009), señala que el contexto actual en la mayoría de los países latinoamericanos, aún tiene en cuenta la diversidad de las situaciones regionales, esta variedad se caracteriza:

- Porque son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. A esto se agrega condiciones de trabajo inadecuadas y serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos.
- Por la mala preparación de los maestros y la carencia de perfeccionamiento continuo mediante un esfuerzo de educación continua o de educación en servicio.
- Porque la gestión institucional y la evaluación de los docentes no han actuado por lo general como mecanismos básicos de mejora de los sistemas educacionales.

En entrevistas a directivos y docentes del Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén, se señalaron las siguientes dificultades:

- Poco interés del personal docente en busca de una capacitación continua.
- Dificultad en el manejo adecuado del salón o aula de clases.
- Dificultad en el manejo del enfoque por competencias. Existe un grupo de docentes que no desarrolló un nivel de competencia en sus áreas o asignaturas o el dominio de las materias, pues requieren un alto nivel de conocimiento y estrategias metodológicas y recursos para enseñar a sus estudiantes.
- Existe poco compromiso para el alcance de los objetivos institucionales.
- Escasa identificación. Existe un grupo de docentes que no se identifica con su institución educativa, por motivo de disconformidad social.
- Escaso conocimiento y carencia de estrategias en la aplicación de los procesos didácticos.
- Doble jornada laboral. El personal docente labora en dos o más instituciones para cubrir sus necesidades personales, familiares y profesionales.

- Falta de estímulos o incentivos. El personal docente no recibe otros incentivos, ni estímulo económico aparte de su remuneración principal, aunque tenga una labor sobresaliente.

Si estas dificultades continúan, los colegios adventistas podrían verse afectados en asuntos de carácter administrativo y de gestión educativa, en general, afectando de manera principal a su agente principal: el estudiante. Para que se cumplan todas las dimensiones: gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria; de forma productiva es necesario tener una buena gestión educativa para el buen desempeño docente y que plantee soluciones adecuadas y oportunas para la formación de los estudiantes. En tal sentido, se requiere analizar las variables de gestión educativa en relación al desempeño docente para así aportar a las instituciones adventistas una información valiosa a fin de disminuir sus debilidades y convertirlas en fortalezas para alcanzar un buen desempeño en el marco de su filosofía pedagógica en beneficio de la comunidad.

1.2. Planteamiento y formulación del problema

1.2.1. Problema general.

Frente a lo descrito, surge la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018?

1.2.2. Problemas específicos.

- a. ¿Qué relación existe entre la Gestión institucional y el Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018?

- b. ¿Qué relación existe entre la Gestión pedagógica y el Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018?
- c. ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y el Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018?
- d. ¿Qué relación existe entre la Gestión comunitaria y el Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018?

2. Finalidad e importancia de la investigación

2.1. Propósito

El factor gestión en la obra educativa ha transformado a varias instituciones, tanto públicas como privadas. De hecho, la gestión constituye el punto principal que permite el manejo y conducción de los procesos educativos en su ejercicio. Asimismo, permite que estos procesos sean efectivos y eficaces para lograr los resultados más óptimos en beneficio de la institución en el cumplimiento de sus objetivos. Por otro lado, el manejo de situaciones problemáticas, habilidades para negociar, creatividad e innovación y flexibilidad, capacitan a los agentes de gestión para la toma de decisiones educativas de una forma adecuada.

El trabajo de investigación contó con los recursos económicos necesarios para la ejecución del proyecto, a fin de obtener resultados que determinen la relación de gestión educativa y desempeño docente con el fin de mejorar la calidad de servicio a los estudiantes. A la vez se cuenta con recursos humanos y acceso a las instituciones educativas para la aplicación de los instrumentos de investigación.

2.2. Relevancia social

Las necesidades sociales y culturales que nuestra sociedad actual enfrenta están enmarcada en la búsqueda de futuros ciudadanos íntegros que respondan a las demandas de nuestro país. Por ello, es preciso que las instituciones educativas conozcan la realidad de su labor para promover acciones de cambio para una óptima gestión educativa. En la mejora del desempeño docente en la facilitación del proceso de enseñanza y aprendizaje. Ello permitirá la formación de estudiantes con la capacidad de resolver situaciones problemáticas de su vida cotidiana y estudiantes que puedan lograr sus propósitos para su éxito futuro. Asimismo, es necesario que las instituciones educativas propicien un clima que promueva una convivencia inclusiva y acogedora entre los estudiantes, un clima que determine sus relaciones con la comunidad circundante sobre la base del respeto por la cultura, el rol de los padres de familia y demás actores sociales.

2.3. Relevancia pedagógica

Desde el punto de vista metodológico, los directivos necesitan implementar proyectos de innovación que partan de una realidad diagnosticada, los mismos que prioricen los problemas de la institución para plantear estrategias de reestructuración con el grupo docente a su cargo. En este sentido, los directivos deben establecer grupos de trabajo para fortalecer el talento humano. Tomando en cuenta el fortalecimiento de su plana docente con supervisión y evaluación constante para el logro de su buen desempeño.

En tal sentido, el presente estudio nos permitió conocer con mayor objetividad la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente. Los resultados

proporcionaron una valiosa información y aporte a las teorías en el ámbito educacional. Pedagógicamente, busca mejorar la calidad del servicio y comprobar su validez como una contribución para el mejoramiento de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca como también, la efectividad de acuerdo a los tipos de gestión educativa en nuestras instituciones y la mejora continua.

3. Objetivos de la investigación

3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación que existe entre la Gestión institucional y el Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.
- b. Determinar la relación que existe entre la Gestión pedagógica y el Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.
- c. Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.
- d. Determinar la relación que existe entre la Gestión comunitaria y el Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

4. Hipótesis de estudio

4.1. Hipótesis principal

Existe relación entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

4.2. Hipótesis derivadas

- a. Existe relación entre la Gestión institucional y el Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.
- b. Existe relación entre la Gestión pedagógico y el Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.
- c. Existe relación entre la Gestión administrativa y el Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.
- d. Existe relación entre la Gestión comunitaria y el Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

5. Variables de estudio

5.1. Variable predictora

- Gestión educativa

5.2. Variable criterio

- Desempeño docente

5.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable: Gestión educativa.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Operación instrumental	Definición operacional
Gestión Educativa	Institucional	Formas de organización de la institución, su estructura, sus instancias y responsabilidades de los diferentes actores educativos.	Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	El cuestionario consta de 40 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco posibilidades de respuesta:
		Formas de relacionarse. Normas explícitas e implícitas opciones educativo metodológicas planificación, evaluación y certificación.		Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
	Pedagógica	Desarrollo de prácticas pedagógicas. Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	Ítems 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	
		Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información	Ítems 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.
	Administrativa	Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones respuesta a necesidades de la comunidad.		Niveles y rangos del cuestionario de gestión educativa
	Comunitaria	Relaciones de la escuela con el entorno padres y madres de familia. Organizaciones de la localidad. Redes de apoyo.	Ítems 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	Mala 40 – 93 Regular 94 – 147 Buena 148 – 200

Tabla 2.

Operacionalización de la variable: Desempeño docente.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Operación instrumental	Definición operacional
Desempeño Docente	Planificación pedagógica	Planificación para la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6	El cuestionario consta de 48 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco posibilidades de respuesta:
	Proceso de enseñanza.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
	Participación en la comunidad educativa.	Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad.	Ítems 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.
	Formación y desarrollo profesional docente	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Ítems 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45	Niveles y rangos del cuestionario de gestión educativa Mala 48 – 112 Regular 113 – 176 Buena 177 – 240

CAPITULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1. Antecedentes de la investigación

1.1. Antecedentes Internacionales

Existen distintas investigaciones que guardan relación respecto a la temática planteada y que vale la pena mencionar, ya que constituyen antecedentes en el presente estudio de investigación.

Por un lado, Delgado (2006) en Colombia Bogotá, desarrolló una investigación doctoral titulada *“El mejoramiento de la Gestión Educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de La Enseñanza Cardenal Luque, Compañía de María en Bogotá”*. Tuvo como objetivo disminuir los índices de deserción en el colegio La Enseñanza Cardenal Luque, a través de procesos de calidad. Estos estudios fueron favorables en términos de conformidad y fortalecimiento de la gestión educativa; asimismo ayudó a un análisis integral sobre las implicaciones que tiene el plan de mejoramiento e implementación de calidad que tienen los docentes. Como resultado, al concluir el estudio se fortaleció la cultura institucional, desde la ejecución de planes eficientes para el alcance de sus objetivos. Asimismo, se disminuyó un 65% en los índices de deserción escolar y el incremento en 55% de los estudiantes nuevos. En cuanto a la sostenibilidad de los resultados institucionales, hubo mejoras por la implementación de planes de mejoramiento para las áreas

estratégicas: generación de ambiente favorable hacia la práctica, convivencia y el desarrollo personal, elaboración de una cultura institucional de calidad.

Además, García y Falcón (2009) en México, desarrolló la investigación *“La Gestión Escolar como medio para lograr la calidad en Instituciones Públicas de Educación Primaria en Ensenada”*. El objetivo principal fue conocer el papel de la gestión escolar en la calidad educativa de las escuelas primarias. Asimismo, esta investigación se da desde una perspectiva que combina técnicas de recolección de datos cualitativas y cuantitativas, a través del manejo de un método holístico, se analizó la dinámica de las tres escuelas primarias públicas, teniendo una población de 16 personas en promedio por escuela. Además, con el propósito de recabar la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos planteados, se determinó poner en práctica tres técnicas básicas de recolección de datos: observación no participante, entrevista semiestructurada y encuesta, elaborando los instrumentos correspondientes, los cuales se aplicaron durante el primer bimestre del año. Al término de su estudio se llegó a la siguiente conclusión: Existen varios factores involucrados para la calidad educativa y la gestión escolar; pero, la relación más importante recae en el espacio de influencia del trabajo del director con la escuela primaria. Asimismo, el interés contemporáneo presentado por los investigadores educativos da muestra de la importancia del tema, como posible vía hacia la calidad de las instituciones formadoras de las nuevas generaciones de ciudadanos.

Por su parte, Pérez (2010) en Honduras, desarrolló la investigación *“Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mixta Pedro Nufio”*. Su objetivo principal

fue la de establecer la relación existente entre la gestión educativa del director y su influencia en el aseguramiento de los derechos humanos de los docentes. Su metodología fue descriptiva correlacional con una muestra de 29 docentes, quienes contestaron un cuestionario y se concluyó que el liderazgo el transformacional en la administración con relación a un tipo de liderazgo carismático y la práctica directiva aseguran el respeto de los derechos humanos de los maestros.

De la misma forma, Abundes (2011) en México, desarrolló la investigación *“Una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria”*. Este estudio discute las experiencias sobre gestión de estímulos económicos implementados en educación básica. Se apoya en las experiencias internacionales de Chile y Estados Unidos de Norteamérica (EUA), destacando la de México. Su finalidad fue resaltar la necesidad de establecer estímulos económicos para los docentes en el nivel secundario como una estrategia de gestión para impulsar la calidad de educación pública. Se trata de un estudio de tipo cualitativo, en su modalidad analítico documental, que presenta información recuperada sobre el tema estímulos económicos desde la década de los ochenta al presente. Los hallazgos de esta investigación permiten concluir que las experiencias registradas en materia de estímulos económicos han contribuido mínimamente en los resultados del desempeño académico de los estudiantes, debiéndose buscar mecanismos activos de incidencia del docente en el logro de la calidad educativa de sus alumnos. En lo que se refiere al contenido y diseño de los esquemas de estímulos económicos al profesorado adoptados en cada país, han sido diferentes en cuando a su planteamiento y desarrollo. Los modelos y tendencias que se presentan en esta

investigación parten de situaciones contextuales y coyunturales diferentes, toman en cuenta la tradición educativa del país y sus necesidades educativas prioritarias.

Ramírez (2012) en Colombia, desarrolló la investigación titulada *“La gestión educativa (GE) en la educación básica y media oficial de Manizales”*. Un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales muestra una diferencia entre los acuerdos de los profesores frente a las opiniones de los directores, puesto que los primeros consideran que las variables que están relacionadas con la calidad educativa y con la estructura organizacional son vistas desde el enfoque estratégico y el enfoque humanista. Desde una mirada netamente administrativa, se logra determinar mayor coherencia en la manera cómo perciben los profesores a los procesos y ven a la IE, puesto que en sus respuestas se infiere relación entre variables y perspectiva administrativa. Con los resultados adquiridos, se concluyó que los directivos de las instituciones educativas del Municipio de Manizales utilizan diferentes teorías administrativas y organizacionales para orientar el rumbo del colegio de acuerdo con sus necesidades, su esencia, su cultura y el contexto en el cual se desenvuelven. Rompen con paradigmas administrativos establecidos, por lo que no existe una perspectiva modelo para orientar la organización.

Finalmente, Salinas (2012) en Ecuador, desarrolló la investigación *“Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011, Ecuador”*. Tuvo como objetivo de estudio optimizar la gestión administrativa y el desempeño docente. Para el estudio se tomó como muestra al Colegio Nacional Experimental Ambato por ser la institución más representativa de la

región. El análisis del estudio estuvo basado en una orientación predominantemente cualitativa sobre las condiciones orgánicas funcionales existentes de acuerdo a la respectiva ley de educación vigente, tomando en cuenta los fenómenos sociales y los problemas que se generan en la institución. Asimismo, se puso énfasis en el proceso y desarrollo de las actividades con una orientación contextualizada. Para esta investigación se involucró como muestra a directivos, docentes y estudiantes. Se aplicó como instrumento la Guía de evaluación del desempeño docente, para conocer las fortalezas y debilidades en la labor de los profesores y su toma de decisiones. La conclusión fue que el nivel de la gestión administrativa debe mejorar al renovar el desempeño eficiente de todos los actores educativos.

1.2. Antecedentes Nacionales

Mansilla (2007) desarrolló el estudio titulado *“Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 - 2005 en la institución Inmaculada Concepción de Los Olivos”*, donde trabajó, con una muestra considerada de 3 directores, directivos del 2001 al 2005, 78 padres de familia correspondientes al 65% de la totalidad de padres de familia, 11 profesores referidas al 46% de docentes, y 78 estudiantes respecto al 65% de su totalidad. Tras el estudio, se observó diferencias enmarcadas de estilos de liderazgo en cuanto a sus directivos. En los años 2001 - 2005, el director D1 (2002), evidenció un estilo permisivo, alcanzó 25 puntos teniendo un grado moderado de influencia en el rendimiento de los estudiantes. El director D2, ejerció un estilo autocrático, logró 22 puntos y su grado de influencia fue baja en el rendimiento de los estudiantes. Por otro lado, el director D3 quien aplicó un estilo

directivo democrático, obtuvo 28 puntos y fue considerado como el grado más alto de influencia en el rendimiento de los estudiantes. Estos resultados concordaron con la primera hipótesis, primera variable y primer objetivo.

Santos (2007) desarrolló el estudio titulado *“El planeamiento estratégico y su relación con la calidad de las instituciones educativas públicas de educación básica a nivel secundaria del distrito de Bellavista región Callao”*. Concluye que el planeamiento estratégico se relaciona significativamente en un 49 % con la calidad de las instituciones educativas públicas de educación básica del nivel secundaria del distrito de Bellavista. Asimismo, señala que la visión y misión se relacionan significativamente en 43.9 % con la calidad de las instituciones educativas públicas de educación básica del nivel secundario del distrito de Bellavista. En su tercera conclusión refiere que los objetivos de gerencia no se relacionan significativamente con la calidad de las instituciones educativas públicas de educación básica del nivel secundario del distrito de Bellavista, la correlación alcanza un 27.5% que representa en la escala de rangos un grado de relación regular.

Benites (2008) desarrolló el estudio titulado *“Influencia del Liderazgo en la Calidad de la Gestión Educativa de los directores de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de la Red N° 02 del Callao”*, encontrando los siguientes resultados: Existe una influencia significativa del liderazgo en la calidad de gestión educativa de los directores del nivel inicial de la Red No. 02 del Callao, debido a la necesidad de un adecuado manejo relacional, comunicativo, evaluativo y de control por parte de los directivos, los cuales limitan la realización de los objetivos, planes y programas de la institución con la consecuente ineficiencia en cuanto al manejo y distribución de recursos.

Carrasco (2002) desarrolló el estudio titulado *“Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Arequipa”*, de tipo transversal correlacional, aplicado a una muestra de 256 alumnos y 30 y docentes, de una población de 829 alumnos y 75 profesores. Se demostró que la gestión institucional ejerce una relación directa y positiva con la formación profesional de los estudiantes. El índice de correlación obtenido de 68,4% indica que la correlación fue casi alta. Además, tras su estudio, se determinó también la existencia de una relación directa entre la gestión administrativa y la calidad de formación profesional siendo un 81,8% el índice de correlación referida a un nivel alto y positivo.

De igual manera, Pacheco (2017) desarrolló el estudio titulado *“Influencia de la gestión del director en la calidad académica de la Institución Educativa Privada Internacional ELIM del distrito de Ate Vitarte”*. Explica la influencia de la gestión del director en la calidad académica de la institución educativa privada “Internacional Elim del distrito de Ate Vitarte”. El tipo de investigación es básica y de nivel correlacional. Como técnica de colecta de datos se aplica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Utiliza una muestra representativa de alumnos, docentes y padres de familia cuya información permitió mediante el modelo de regresión lineal múltiple probar las hipótesis planteadas. Como parte del estudio se determina la correlación de la gestión del director en las dimensiones, gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y gestión comunitaria en la calidad académica de dicha institución educativa. Obtiene que la correlación es 0.51, 0.58, 0.72, 0.31

respectivamente. Concluye que la gestión del director influye en la calidad académica de la institución educativa privada internacional Elim del distrito de Ate Vitarte.

Bellido (2011) desarrolló el estudio titulado *“Relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela Profesional de Ingeniería de Alimentos de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao”*, tuvo como objetivo general precisar la relación existente entre desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela Profesional de Ingeniería de Alimentos, de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao, en el año 2008. La investigación es de tipo descriptivo y correlacional el tamaño de la muestra de estudiantes es de 210 alumnos además constituyeron los 30 profesores. Los instrumentos a utilizados son: 1) Cuestionario de auto evaluación de desempeño docente. 2) Cuestionario de evaluación del desempeño docente. (Evaluaciones de los docentes, realizadas por los estudiantes). Pues esta investigación concluyó que existe relación entre rendimiento académico y desempeño docente en la Escuela Profesional de Ingeniería de Alimentos de la Facultad Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao, en el año 2008, precisándose que esta asociación no es significativa, se da porque los niveles alcanzados en las dos características que se miden se ubican en el nivel medio.

Rodriguez (2013) desarrolló el estudio titulado *“Planeamiento estratégico y la calidad de gestión educativa en la institución educativa pública N° 1049 Juana Alarco de Dammert del Cercado de Lima”*. Se planteó el objetivo de determinar la relación existente entre la planificación estratégica con la calidad de gestión educativa en dicha institución. Su estudio de tipo descriptivo y correlacional estuvo enmarcado dentro del

diseño no experimental transaccional. La población se constituyó por 1400 miembros de la comunidad educativa entre docentes, alumnos, personal administrativo y padres de familia, con una muestra no probabilística de tipo intencional o de conveniencia, es decir 54 docentes, 90 alumnos, 10 administrativos y 80 padres de familia; dicha muestra fue calculada con la fórmula utilizada para poblaciones conocidas. En sus resultados se encontró una correlación estadísticamente significativa de 0.606, correlación positiva media, confirmando la existencia de una relación significativa entre el planeamiento estratégico y la calidad de gestión educativa, según la percepción de los docentes. Según la percepción de los alumnos, existe una correlación estadísticamente significativa de 0.664 correlación positiva media. Con relación al planeamiento estratégico y la calidad de gestión educativa, existe una correlación significativa de 0.765 correlación positiva considerable. Según la percepción de los padres de familia con relación al planeamiento estratégico y la calidad de gestión educativa, existe una correlación estadísticamente significativa de 0.544 como correlación positiva media.

Yabar (2013) desarrolló el estudio titulado *“La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”*. Tuvo como objetivo establecer la relación existente entre la gestión educativa y la práctica docente en el aspecto metodológico. Contó con 44 docentes como población utilizando como instrumento un cuestionario organizado en 46 ítems. Como resultado, al concluir su estudio, obtuvo que existe una relación directa entre la gestión educativa y la práctica docente, observándose que el valor (Sig) de 0.00 es menor que 0.05, rechazando la hipótesis nula. Los resultados señalan que es

necesario que los directivos y los docentes coordinen actividades conjuntas que les permitan tener una participación conjunta en la toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Lozano (2014) desarrolló el estudio titulado “*Satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Central Este en el año 2014*”. Tuvo como objetivo comprobar en qué medida se relaciona la satisfacción laboral y el desempeño docente. Su muestra representativa fue de 74 docentes, Los resultados obtenidos muestran que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral con el desempeño de los docentes ($r = 0,561$; $p = 0,000$). Al mismo tiempo revela que el mayor aporte tras su estudio es la conclusión de que la satisfacción y la realización que siente el docente se manifiesta en su satisfacción laboral y en su desarrollo profesional personal que se expresa en el quehacer educativo y académico.

Montero y Sarabia (2014) desarrolló el estudio titulado “*Gestión educativa y desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 1231 UGEL N° 06 del distrito de Ate*”. En su investigación se buscó determinar en qué medida la gestión educativa se relaciona con el desempeño de los docentes, se usó una metodología de nivel descriptivo y correlacional enmarcado dentro del diseño no experimental transversal. La población fue de 44 docentes con muestreo no probabilístico de tipo censal. Los resultados, según la percepción de los docentes, refieren que existe una correlación significativa de 0,720. Ello enfatiza que la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Fabián (2016) desarrolló el estudio titulado *“Gestión educativa y calidad educativa según los docentes del CETPRO San Pedro de la UGEL 07 del Distrito de San Borja, 2016”*. Su objetivo fue comprobar la relación que existe entre la gestión educativa y calidad educativa según los docentes. Se utilizó un tipo de estudio básico, de diseño no experimental transversal correlacional, además, se utilizaron dos cuestionarios tipo Likert validados a juicio de experto y sometidos a prueba del coeficiente de Alfa de Crombach. Tales resultados mostraron que la gestión educativa ($r = 0,796$) significativamente ($p < .000$) con la calidad educativa de la Escuela Profesional de Administración de negocios de la Universidad San Juan Bautista - Independencia 2016; se probó la hipótesis planteada y se concluye que la gestión educativa se relaciona directa y significativamente con la calidad educativa del CETPRO San Pedro de la UGEL 07 del Distrito de San Borja, 2016.

Cabrera (2017) desarrolló el estudio titulado *“Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur, 2017”*. Tuvo como objetivo explicar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes. Para este estudio aplicó una encuesta a los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa: Colegio Adventista Eduardo Francisco Forga y el Colegio Adventista General José de San Martín. El resultado mostró que existe una escasa correlación ($r = 0.361$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes. Así mismo, se concluyó que el desempeño laboral no es un asunto limitado a los factores organizacionales, sino a la consagración espiritual de cada docente como a su compromiso con la institución.

Reyes (2017) desarrolló el estudio titulado *“La gestión educativa en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2015”*, tuvo como objetivo aplicar una “propuesta de gestión educativa para la mejora del desempeño docente en las instituciones educativas”. Su investigación fue de tipo experimental y diseño pre experimental y fue aplicado a una muestra de 42 docentes. El trabajo de recolección de datos que realizó fue a través de una ficha de observación, la misma que le permitió establecer la influencia existente entre las variables de estudio. Los resultados que obtuvo mediante el estadígrafo Wilcoxon le permitió concluir que la implementación de una gestión y liderazgo educativo tiene efecto significativo en el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Huanta. Este resultado es respaldado con el nivel de significancia obtenida $p = 0.00$ que es menor a $\alpha = 0.05$, razón para afirmar que existe diferencias significativas en el nivel de desempeño docente entre el pretest y posttest a un nivel de confianza del 95% y significancia de 5%, por lo que se comprueba la hipótesis general planteada en el estudio.

1.3. Antecedente local

Zapana (2015) realizó una investigación titulada *“Relación de la Gestión Administrativa con el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario del Distrito de Pusi de la Provincia de Huancané Año 2013”*. Tuvo como objetivo el determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en las instituciones educativas primarias del área urbana de la UGEL El Callao en el año 2012. El diseño fue de tipo correlacional con una muestra probabilística, estratificada y proporcional al tamaño de la población. Los encuestados

fueron 74 docentes. Los principales resultados de la investigación fueron dos: Primero, respecto a los directores, se reportó que fomentan niveles incipientes de gestión del conocimiento; segundo, respecto a los docentes, el nivel de desempeño docente es de nivel básico.

También Torres (2015), en su investigación titulada “*Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno, 2014*”, planteó como objetivo establecer la relación existente entre la gestión educativa y la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la región. En su estudio utilizó la investigación descriptiva correlacional, con una muestra probabilística y estratificada conformada por 158 docentes. El instrumento empleado fue un cuestionario de gestión educativa cuyos resultados fueron determinados con un nivel de significancia del 5% que indica que sí existe relación directa ($r = 0,714$) y significatividad ($t = 12,72$) entre la gestión educativa y la práctica docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la ciudad de Puno.

2. Marco histórico

2.1. Gestión Educativa

Según La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2001), en la década del 90 se inició la crisis social y política más importante de nuestra historia. La situación en nuestra sociedad peruana no solo estaba marcada por una profunda crisis económica e institucional, sino también por una violencia política que afectó a nuestra nación.

Asimismo, este periodo estuvo sellado por una recuperación parcial de los niveles de gasto público real en el ámbito educativo, como el gasto por alumno como inversión

educativa. Esto permitió desarrollar una política de inversiones que estuvo asociada con la sustitución y rehabilitación de la infraestructura escolar peruana, así como una política de donación de materiales educativos, una reforma curricular y la recuperación parcial de los niveles de remuneración docente.

Respecto al marco legal en el que se desenvuelve la educación peruana, dos hechos merecen particular atención: La promulgación de una nueva Constitución en 1993 que estableció la obligatoriedad de la educación primaria (6 años de duración), amplió la obligatoriedad de modo que incluyese a la educación inicial o pre-escolar (3 años de duración), y el periodo de 5 años de duración a la educación secundaria.

En cuanto a la organización, la estructura y la gestión del sistema educativo. Con respecto a la relación de la estructura del sistema educativo debemos señalar que hasta 1993, el sistema educativo se componía de: Un nivel de educación inicial para niños de 5 y menos años. Un nivel de educación primaria de 6 años de duración normativamente dirigido a niños de 6 a 11 años de edad. También existe educación primaria para jóvenes y adultos. Un nivel de educación secundaria de 5 años de duración normativamente dirigido a niños de 12 a 16 años de edad. También existe este nivel para jóvenes y adultos. Un nivel de educación superior que incluye la superior tecnológica, la superior pedagógica, la artística y la universitaria. La duración de los programas de estudio es variable. Las universidades son autónomas. Educación especial para personas con discapacidades y que ofrece formación correspondiente a la educación inicial, primaria, secundaria y ocupacional.

Medrano y Molian (2010) refieren que fue a partir del fin de la Segunda Guerra Mundial en la que surgieron cambios socioeconómicos en la humanidad, en especial

al fin de la llamada Guerra Fría la que provocó la desintegración de países socialistas. Estos resultados se hicieron evidentes por el cambio que atravesó la educación en el desarrollo de los países y de las personas. Samper (2002), el ex presidente colombiano muy claramente señala por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), cómo ha cambiado la visión que se tuvo de la educación, de ser considerada un factor de desarrollo social a ser considerada un factor endógeno en las concepciones sociales del desarrollo. De esta manera, se denota que, a mayor inversión en educación en los países, existe mayor productividad individual. Esta suma termina por convertirse en la “productividad social” (Samper, 2002, p. 48), que es muy diferente en todos los países.

Así, la educación en nuestros días adquiere una importancia que nunca antes había tenido y es ante estos cambios que ya no es posible seguir educando de la misma manera. Al tener que ir a la par de los cambios por la globalización, la educación debe ir al ritmo de las tecnologías como base de la mejora académica en la calidad de vida de las personas y en respuesta a la necesidad de un mundo moderno. Por ello, es evidente que los países donde no les es posible seguir el paso a la renovación tecnológica, siguen condenados a trabajar con unos sistemas de producción que no les permite ser competitivos en la actualidad (Esteve, 2003).

2.2. Desempeño docente

Saravia y López (2008) indican que fue a partir del año 1964 mediante la “Ley N° 15215 como Estatuto y Escalafón del Magisterio Nacional cuando se normó la evaluación docente y sus aptitudes” (p. 77). Además:

La Ley del Profesorado 24029 del año 1984, en su Art. 37º señala que la evaluación docente tiene un carácter permanente e integral y en el Art. 38º considera tres aspectos básicos que debe seguir: a) antecedentes profesionales; b) desempeño laboral y c) méritos. En relación al aspecto de desempeño, se considera la eficacia en el servicio, la asistencia, la puntualidad y la participación en el trabajo comunal. Por otro lado, en el Art.13º manifiesta que los docentes tienen derecho a ser informados periódicamente del estado de su evaluación profesional. Sin embargo, esta norma no fue aplicada y produjo una corta experiencia en el desarrollo de una cultura de evaluación docente, no permitiendo un desarrollo profesional a fin de lograr una calidad en el aprendizaje de los estudiantes (Saravia & López, 2008, p.77).

En el caso de la educación peruana, la evaluación docente fue presentada oficialmente con la perspectiva del mejoramiento en la calidad, pero no se precisó que ella es diversa y debe responder a lo que la política educativa demande. Ante ello, ha sido entendido evaluar como sancionar o darle un castigo al docente. Frente a esto, han existido múltiples reacciones desde la organización sindical y desde el mundo académico, debido a las circunstancias en que se han dado y no han sido tomadas como parte de un proceso enmarcado para una educación de calidad. Dichas reacciones son producto de la carencia de un marco de política educativa de evaluación y formación docente. Peor aún fue la respuesta oficial, ya que presentó un cronograma en el que se mezclaron la evaluación censal, la evaluación para acceder a un contrato o nombramiento, la evaluación para que los docentes en servicio puedan

ingresar a la nueva Carrera Pública Magisterial, y la evaluación del desempeño propiamente dicho. Cuatro temas diferentes que demandaron distintas estrategias y tratamientos.

En relación a esta problemática, es a comienzos del 2007 que se establece una evaluación censal con el propósito de construir una línea de base en el área educativa que permitiera delinear un programa oficial de capacitación para los docentes. Este objetivo partió del supuesto que los profesores no sabían casi nada y que necesitaban ser capacitados. A esta evaluación censal los docentes tenían la obligación de participar. Frente a esta normativa, el Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP) se opuso y, como resultado de ello, solamente acudieron a dar la evaluación un mínimo porcentaje de docentes. En contraposición, el Ministerio de Educación diseñó el Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente (PRONAFCAP), al que únicamente podían beneficiarse los profesores que habían participado en la señalada evaluación censal. Esta evaluación, que consiste en una prueba escrita, fue normada a través de una directiva que obligaba a todos los maestros de las instituciones públicas a participar de la prueba escrita en enero del 2007.

Asimismo, se presentó a los docentes las directivas que ampliaban el cronograma de evaluaciones e indicando los temas de las pruebas que se tomarían. Sin embargo, Cuenca, Montero, Ames, y Rojas (2011) señaló en una entrevista concedida al boletín Tarea, que para tomar decisiones de políticas se podía tener un panorama nacional, e inclusive regional sin la necesidad de apelar a los docentes a una prueba tipo censo. Así, con los resultados de la evaluación se logró establecer una conexión directa con

la creación del Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente (PRONAFCAP). La evaluación tuvo tres convocatorias desde su creación, debido a la resistencia mayoritaria de los profesores que se opusieron a ser evaluados en la primera etapa.

Todo lo mencionado nos muestra una gama de intentos para una mejora educativa por imposición sin considerar la decisión y reflexión pedagógica por parte de los docentes, quienes se vieron obligados a rendir una evaluación y no se les dio la oportunidad para potenciar su capacidad transformadora que les permita ser partícipes de soluciones en relación a su labor docente, perdiendo así el Ministerio de Educación del Perú la oportunidad de abrir un canal de opiniones para profundizar los procesos educativos en la aplicación del currículo en concordancia con las instancias y agentes de la educación en el Perú.

Con este proceder, el Ministerio de Educación distorsionó el carácter educativo de la evaluación. Primero, porque se realizó una prueba escrita basada en conocimientos y no en la experiencia docente. En segundo lugar, se excluyó a docentes que no se inscribieron para rendir esta prueba, no permitiéndoseles seguir los cursos de capacitación que luego se estructuraron en el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP), generando así un daño continuo al sistema educativo peruano. La pérdida de una valiosa oportunidad para presentar el carácter educativo de la evaluación docente y pasar de las declaraciones a hechos y compromisos concretos quedó de lado. Si bien, solo se superaron los procesos de instrumentalización y el manejo de la información que de ella se deriva, no se logró unificar la idea de una evaluación continua para una mejora educativa en nuestro país.

3. Marco Bíblico filosófico

White (1975) en su libro *La Educación Cristiana* indica que “dondequiera que haya colegios establecidos, se han de proporcionar administradores entendidos. Deben tener aptitud para los negocios; pero de mayor importancia aún es que anden humildemente con Dios y sean guiados por el Espíritu Santo” (p. 250). La tarea es mirar a la educación adventista en dos perspectivas importantes: La espiritual y la empresarial, si se pierde de vista estos dos enfoques, probablemente se dejará de alcanzar los grandes propósitos por los cuales existe la filosofía. “Todos debieran considerar que nuestros colegios son los medios por los cuales el Señor quiere darse a conocer” (p. 441).

Las instituciones educativas adventistas tienen tres conceptos importantes que marcan su filosofía: La educación apropiada, en esencia, la redención; la educación ha de tener como objetivo la preparación integral de la persona durante la totalidad del período de la existencia posible para los seres humanos; y el gozo del servicio se encuentra en el corazón mismo del proceso educativo (Goicochea, 2017). Los maestros dedicados por tener buenos motivos serán fieles en cumplir con sus responsabilidades. Así como indica la Biblia en la versión de Reina Valera, específicamente el apóstol Pablo refiere en sus escritos: “Lo que has oído de mí ante muchos testigos, esto encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros” (2 Timoteo 2: 2).

El maestro debe basar su enseñanza en la palabra de Dios. Para enseñar la Biblia hay que conocerla, para conocerla hay que leerla. El maestro debe preocuparse por leer diariamente la Biblia tanto para su bienestar espiritual como para asegurarse

acerca de lo que va enseñar. Debe esforzarse para conocer los libros de la Biblia y como están divididos, los principales personajes y los grandes acontecimientos expuestos en la palabra para lograr alcanzar a sus estudiantes.

Los docentes y las instituciones adventistas se caracterizan por considerar a Dios el centro de todo verdadero conocimiento, de la bondad y de la belleza; la Biblia, fundamento de una cosmovisión, impacta todo el programa educativo, sus elementos y fines; Jesucristo, revelación más exacta de Dios y su carácter, ofrece al hombre la redención, significa la posibilidad más amplia para su desarrollo hasta restaurar la imagen de su Hacedor, haciendo del conocimiento una experiencia salvadora y aplicable. Todo estudiante y todo docente se preparan para ministrar, en el tiempo presente, talentos otorgados y para vivir en una tierra nueva.

4. Marco Legal

4.1. Constitución Política del Perú 1993 – Educación:

Finalidad libertad de enseñanza y de educación

Artículo 13°. - La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza. Los padres de familia tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo Artículo 14°. - La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad. (Constitución Política del Perú, 1993,

p.7). Es deber del Estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país para una mejora educativa.

4.2. Ley N° 28044 - Ley General de Educación

Título I. Fundamentos y disposiciones generales

Artículo 1°. - La presente ley tiene por objeto establecer los lineamientos generales de la educación y del Sistema Educativo Peruano, las atribuciones y obligaciones del Estado y los derechos y responsabilidades de las personas y la sociedad en su función educadora. Artículo 2°. - La educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad (Ministerio de Educación, 2003, p.1).

4.3. Ley N° 28044 – La Gestión del Sistema Educativo.

Título V. Disposiciones generales

Artículo 64° menciona que los objetivos de la gestión educativa contribuyen a:

- a. Desarrollar la Institución Educativa como comunidad de aprendizaje, encargada de lograr una excelente calidad educativa.
- b. Fortalecer la capacidad de decisión de las Instituciones Educativas para que actúen con autonomía pedagógica y administrativa. Las funciones de

todas las instancias de gestión se rigen por los principios de subsidiariedad, solidaridad, complementariedad y concurrencia.

c. Asegurar la coherencia de las disposiciones administrativas y la subordinación de éstas a las decisiones de carácter pedagógico.

d. Lograr el manejo eficaz, eficiente e innovador de las instituciones educativas, que conduzca a la excelencia educativa. Desarrollar liderazgos democráticos.

e. Colaborar en la articulación intersectorial, que asegure que los procesos de gestión se den en el marco de una política de desarrollo integral del país.

f. Promover la activa participación de la comunidad

g. Articular las instituciones educativas para que desarrollen relaciones de cooperación y solidaridad

h. Fortalecer el ejercicio ético de las funciones administrativas para favorecer la transparencia y el libre acceso a la información

i. Participar en el efectivo funcionamiento de los mecanismos para prevenir y sancionar los actos de corrupción en la gestión

j. Incentivar la autoevaluación y evaluación permanentes que garanticen el logro de las metas y objetivos establecidos por la Institución Educativa (Ministerio de Educación, 2003, p.22).

5. Marco teórico

5.1. Gestión Educativa

Para Sérvulo (2002) reside en las acciones que se promueven para coordinar el esfuerzo de un equipo de trabajo, es decir, la gestión educativa es la manera en la cual los agentes educativos tratan de alcanzar las metas u objetivos mediante su desempeño en labores básicas como la planeación, organización, dirección y control para un fin específico en la institución.

Según, Ramírez (2005) es el conjunto de “conocimientos modernos y sistematizados en relación con los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con un contexto social orientado por la racionalidad social y técnica” (p. 33). Además, Plaza y Janes (2007) señalan que “la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera” (p. 25). Según, el Ministerio de Educación (2012), hay diversas maneras de definir la gestión educativa, ello va a depender del objeto que se ocupa y los procesos involucrados en él.

Tabla 3.

Perspectiva de la gestión educativa.

Perspectiva centrada en:	La gestión se define como:
Movilización de Recursos	Capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea.
Priorización de Procesos	Generación y mantención de recursos y procesos en una organización, para que ocurra lo que se ha decidido que ocurra.
Interacción de los miembros	Capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización.
Comunicación	Es la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción.
Procesos que vinculan	Un proceso de aprendizaje de la adecuada la gestión al aprendizaje relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno.

Fuente: Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas (UNESCO, 2011, p.21).

5.2. La gestión educativa según el enfoque de Henri Fayol

Para Henri Fayol la administración es el acto de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Estas son para él las funciones del administrador, pero con el pasar de los años se tomaron como elementos de la administración y hoy en día conforman el denominado proceso administrativo (Gonzales, 2014). Así tenemos:

5.2.1. Dimensión 1: Planeación (planificación).

La planificación como primer paso del proceso administrativo es la coordinación existente entre los agentes educativos para su desarrollo. Esta dimensión permite

alcanzar los objetivos definiendo metas generales o específicos para el éxito de la institución.

5.2.2. Dimensión 2: Organización (integración).

Como segundo paso dentro del procedimiento administrativo del desarrollo educativo puede ser abordada desde dos ópticas: La primera, como orgánica y la segunda, como la acción de organizar, la que denominaremos función de la organización.

5.2.3. Dimensión 3: Dirección (ejecución).

Corresponde la tercera etapa del trabajo administrativo del desarrollo educativo. Está insertada en la etapa ejecutiva, la etapa donde se realiza el acto educativo propiamente dicho. En este sentido, la dirección constituye el aspecto interpersonal de la administración por medio del cual los docentes pueden comprender y contribuir mediante una labor efectiva y eficiente que permita el logro de los objetivos de la institución.

5.2.4. Dimensión 4: Control (evaluación).

Dentro del proceso educativo puede ser tenida como la finalización de un determinado proceso de instrucción y de educación, pero constituye el reinicio del proceso, con más información hasta donde se ha avanzado en el logro de los objetivos planteados.

5.3. La gestión educativa según la UNESCO

Entre las diversas propuestas de dimensiones de la gestión educativa la más resumida y comprensiva es la que plantea a continuación:

5.3.1. Gestión Institucional.

Ruiz (2009), en referencia a la gestión institucional, afirma que es necesario impulsar a la institución hacia metas precisas a través de una planificación educativa estratégica. Para ello, es importante emplear saberes, habilidades y experiencias respecto al medio que se pretende operar, así como acerca de las prácticas y los mecanismos utilizados por los agentes educativos. Es necesario entablar una estrecha relación con la actividad de conducción y en tal sentido, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo eficiente de las acciones de conducción-administración y gestión, en el ámbito educativo.

Según la UNESCO (2011), esta dimensión determina las formas de cómo organizar a los agentes educativos para lograr un buen direccionamiento óptimo de la institución. Desarrolla un marco para la sistematización y el análisis de la labor educativa dando cuenta del estilo de funcionamiento que sigue. Dentro de los aspectos se consideran aquellos que corresponden a la estructura formal como los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios, asimismo, “la estructura informal correspondiente a los vínculos, las formas de relacionarse, y los estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución” (p. 25).

5.3.2. Gestión Pedagógica.

Según el Equipo de diseño del diplomado Gestión Educativa para directivos de educación básica de la Universidad Peruana del Norte (2003) la gestión abarca los siguientes ítems:

- El diseño de la propuesta curricular.

- La implementación de la propuesta curricular y pedagógica, congruente con el proyecto educativo institucional (PEI).
- El apoyo a la gestión de los procesos de aprendizaje de los alumnos.

La gestión pedagógica y académica corresponde a un eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal (Vidal, Durán, y Pujal, 2008).

Reyes (2017), en relación a la gestión pedagógica y/o curricular, afirma que está referida a la dinámica del aula como institución social y abarca su organización pedagógica. La gestión pedagógica es por esencia un rubro de dominio de los docentes y directivos. El proceso pedagógico es el medio donde se organiza la enseñanza y la enseñanza es una tarea que requiere el dominio de conocimientos necesarios del docente para ejercer esta tarea. Todo profesional de la educación debe tener la capacidad para elaborar un Proyecto Educativo Institucional (PEI), diversificar el currículo, preparar y planificar una evaluación, conocer acerca de los métodos de enseñanza, plantear proyectos de innovación, entre otros que le dé el acceso y la permanencia en el sistema educativo. Asimismo, Pacheco, Ducoing y Navarro (2010) sostienen que: La gestión pedagógica ayuda a propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas vigentes, dentro de los sistemas de enseñanza.

Según la UNESCO (2011), esta dimensión se refiere al proceso que realiza una institución educativa y a los miembros que la conforman, asimismo es importante el

enfoque del proceso enseñanza aprendizaje, además de la diversificación curricular, utilizando los materiales y recursos didácticos correspondientes.

5.3.3. Gestión administrativa.

Rodriguez (2013), en lo referente a la gestión administrativa, afirma que “administrar es intervenir con sentido, saber el porqué y el para qué de la realización, en el área institucional y curricular, a fin de acoplar operativamente la conducción de los recursos humanos y la toma de decisiones” (p.48). Así, identificar necesidades, determinar objetivos, fijar tiempos, asignar actividades y responsabilidades, estimar recursos necesarios, resolver situaciones, son tareas de la gestión escolar que trascienden la perspectiva tradicional, que entiende la administración como un proceso de dirección y control de las actividades entre los medios de la comunidad educativa.

Según la UNESCO (2011), en esta dimensión: para favorecer el propósito de enseñanza-aprendizaje. Se debe tener en cuenta el factor de recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información. Además del cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, eso permitirá lograr los objetivos de cada institución.

5.3.4. Gestión Comunitaria.

De acuerdo con Espinel (2011), refiere que la participación y cooperación de la comunidad educativa: ayudará a fortalecer la calidad en la enseñanza. Asimismo, afianzará las buenas relaciones entre los padres de familia y el director de la escuela, con el fin de tomar decisiones sobre las diferentes necesidades que existen en la institución.

Para Díaz (2010), toda aproximación al tema de la calidad educativa conlleva a analizar algunas variables relativas a los procesos de aula como: el clima de enseñanza es básico dentro del proceso de la enseñanza, además se debe crear oportunidades que facilitan al estudiante a aprender, motivándolos a que tengan un tiempo dedicado a la tarea (incluye el trabajo en casa), reforzando su avance uniendo esfuerzos con cada padre de familia en casa, ya que los maestros brindarán un buen clima en el colegio.

Según la UNESCO (2011), esta dimensión hace referencia “al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas” (p. 27). Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria.

5.4. Desempeño docente

Por su lado, Chiroque (2006), desarrolla la pregunta ¿Garantizamos óptimos desempeños docentes?, Cuando hablamos del desempeño que realizan los docentes en su labor, hacemos referencia al ejercicio práctico de su quehacer educativo. En tal sentido, la “Calidad del desempeño docente” resalta la actividad que realizan los docentes en relación a sus obligaciones como profesionales de la educación.

Para De la Cruz (como se citó en Montalvo, 2011), el desempeño laboral docente califica la calidad que se espera del cumplimiento de su función pedagógica, esta mide varias cualidades tales como: “Hombre / mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación” (Montalvo, 2011, p.81). El docente debe ser considerado como un profesional con dominio de un saber específico y complejo, un

profesional que comprende los procesos de su labor social, alguien que decide con autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes, profesional que puede organizar diversos contextos de aprendizaje en su aula de clases respondiendo a las necesidades particulares de sus estudiantes.

De acuerdo con Reyes (2006), el docente ayuda a contribuir al crecimiento de sus estudiantes, brindando una enseñanza para su desarrollo integral de las personas. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales.

Orellana (2003) señala que un docente es un profesional especializado en la didáctica de la enseñanza y el aprendizaje sobre un determinado conocimiento. El docente debe realizar contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, empleando instrumentos sencillos, ya que de él depende todo el proceso de enseñanza aprendizaje.

De la misma forma, Fernández (2008) señala que se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: Preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, clasificación de los trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en Programa de capacitación. Además, plantea que este desempeño, abordado desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma como cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ellos.

Montenegro (2003) sostiene que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas y específicas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; que muchas veces se haya ligado a los diferentes niveles como el contexto socio-cultural, el entorno institucional, además del ambiente del aula, y las preocupaciones del docente en el ámbito personal.

5.5. Los cuatro dominios del Marco del buen desempeño

Se entiende por dominio de un buen desempeño docente al ejercicio en el quehacer pedagógico que inciden favorable y directamente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios, prima el carácter ético de la enseñanza centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. El docente debe tener preparación para la enseñanza, además dominio en el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, debe de brindar un monitoreo con las familias y la comunidad del escolar, por otro lado, docente debe tener una capacitación continua de su profesión.

5.5.1. Planificación pedagógica.

Según, Bixio (2009), la dimensión pedagógica es el foco de la labor docente. Está referido a un saber específico, construido en la reflexión teórico-práctica que le permite al docente a apelar a diversos saberes para llevar a cabo su función. Asimismo, constituye a la enseñanza como práctica específica, la misma que exige la capacidad para promover la disposición, interés y compromiso en los estudiantes como partícipes de su formación. Además, todo docente en su labor pedagógica requiere de la ética del educar. El vínculo a través del cual se educa constituye el crecimiento y la libertad

del estudiante en su proceso educativo. A continuación, se describen tres aspectos fundamentales en esta dimensión, según Bixio (2009):

a). El juicio pedagógico. Supone que todo docente debe tener diversos criterios, multidisciplinarios e interculturales para distinguir las diversas maneras de aprendizaje en sus estudiantes e interpretar el proceso de enseñanza - aprendizaje. Consiste en valorar lo que cada estudiante necesita aprehender para su formación integral.

b). El liderazgo motivacional. Implica la capacidad que tiene el docente para despertar el interés de sus estudiantes. Ello implica lograr una buena relación en sus grupos heterogéneos en edad, expectativa y característica diferentes. Así como el desarrollo de su confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan adquirir por encima de cualquier factor adverso de su vida cotidiana y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.

c). La Vinculación. Tiene que ver con el establecimiento de lazos personales y vínculos significativos entre el docente y sus estudiantes. Etimológicamente, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso”, suponiendo la existencia de una intercomunicación afectiva de empatía e involucramiento.

En el campo educativo, la planificación está referida al conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas que traen consigo los estudiantes. Así como, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, la selección de materiales educativos, el empleo de estrategias de enseñanza y la evaluación del aprendizaje, todo ello a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo en la institución.

5.5.2. Proceso de enseñanza para el aprendizaje.

La labor docente es fundamentalmente la relación existente entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la educación. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. Cabe resaltar que el tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes es fundamental.

Según Guerrero (2010) la docencia requiere de un respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos. Desde esta perspectiva, la enseñanza se configura mediante interacciones concretas en el aula y la institución educativa, especialmente entre docentes y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales. En estas relaciones, el docente interactúa con los estudiantes, principales sujetos de su trabajo pedagógico, valorando sus diferencias individuales y características, socioculturales. En nuestro país, muchos docentes consideran que estas características, especialmente el conocimiento que el docente tiene de sus estudiantes y las buenas relaciones que entablan con ellos, corresponden a buenos desempeños docentes (Cuenca, Montero, Ames, & Rojas, 2011).

El docente desarrolla su labor en una institución con la finalidad de asegurar que los estudiantes, como sus principales beneficiarios, aprendan y adquieran las competencias previstas que requiere su formación. La práctica profesional docente es social e institucional ya que infiere una interacción con sus pares docentes y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos. Esta situación

esperada hace posible el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y los alcances inmediatos de su práctica educativa.

Además, Cuenca, Montero, Ames, y Rojas (2011) menciona que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

5.5.3. Participación en la comunidad educativa.

Según Bixio (2009), la participación en la gestión de una institución articulada con la comunidad es activa y con una actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, asimismo, contribuye a la construcción y mejora continua de su Proyecto Educativo Institucional (PEI) para generar aprendizajes de calidad. Basado en sus desempeños tales como el hecho de interactuar con los pares ayuda a tener experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. Además, involucrándose activamente en equipos de trabajo permitirá desarrollar, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio

educativo de la escuela. Todo esto ayudará a que pueda existir un mejor desempeño entre todos los docentes.

Además, fomentar respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes, integrar críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno, compartir con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.

5.5.4. Formación y desarrollo del personal docente.

Según Bixio (2009), se manifiesta principalmente qué el docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional, esto lo debe de realizar sin dejar de lado la individualidad, ya que es la única forma de lograr un mejor aprendizaje, para esto necesita tener capacidades personales y estrategias para que pueda llegar a cada una de sus alumnos.

En relación al quehacer educativo, el desarrollo del ejercicio y la identidad docente comprende el proceso y las prácticas que describen su formación profesional. Involucra una reflexión metódica sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Además, incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

Nos insta a desarrollar la profesionalidad y la identidad docente con respecto a la octava competencia, que implica reflexionar sobre la práctica y experiencia institucional y desarrollar los procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar la identidad y responsabilidad profesional basada en sus desempeños:

- Reflexionar en comunidad sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.
- Participar con sus experiencias significativas sobre su desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.
- Participar en políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional”.

Contreras (1997), por su parte, anota que un conjunto de cualidades conforma algunas dimensiones del quehacer docente, en las que se definen aspiraciones respecto a la forma de concebir y vivir la actividad, así como de dar contenido concreto a la enseñanza: obligación moral, autonomía profesional, compromiso con la comunidad y competencia profesional.

Romero (2009) acota que los caminos que conducen a la identidad de la profesión académica, pasan necesariamente por un debate de la dimensión ética, al menos en dos ejes centrales, que transversalmente cruzan todo el espectro de los profesionales de este campo: Primero la naturaleza de la relación entre docentes y estudiantes supera el plano de lo técnico, incluso en aquellas disciplinas que, por las características de sus contenidos, pudiera pensarse que son excepcionales sin serlo; segundo, se trata de una profesión que posee una natural intencionalidad de intervenir entre seres

humanos e influye en la constitución del humanismo de los integrantes del grupo escolar, dependiendo de sus convicciones y las prácticas en la institución educativa.

6. Marco conceptual

A continuación, los conceptos obtenidos de la UNESCO, 2011:

- **Gestión.** Es la capacidad para generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos entre los agentes educativos de una institución.
- **Gestión Educativa.** Está basada en el cálculo estratégico situacional que enfatiza la gobernabilidad, la dirección y la responsabilidad del trabajo en equipo e implica la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativo, adaptando los proyectos educativos a cada institución,
- **Gestión Pedagógica.** Es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos.
- **Gestión institucional.** Es un proceso de planificación, dirección y organización de la institución educativa (instrumentos de gestión, liderazgo del director, toma de decisiones, comunicación con otras instancias, coordinación con otras instituciones, evaluación y control).
- **Gestión curricular.** Es el conjunto de estrategias específicas para la conducción y dirección de los procesos curriculares y el logro de los objetivos educacionales.
- **Gestión administrativa.** Es la forma que se utilizan los recursos para conseguir los objetivos deseados.

- **Gestión Académica.** Se direcciona en lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional. Retoma los procesos de diseño curricular para su ejercicio, las prácticas pedagógicas institucionales, la gestión de clases y el seguimiento académico.
- **Docencia.** Está encargada de desarrollar un conjunto de actividades pedagógicas en el proceso de enseñanza aprendizaje que permitan la interacción entre el docente y los estudiantes en el ámbito de la institución educativa.
- **Docente.** Es quien ejerce la docencia. Es el profesional que ha adquirido la formación académica en el campo de la pedagogía y es quien se responsabiliza de la facilitación del proceso de enseñanza - aprendizaje en el aula con la finalidad de lograr la formación integral de los estudiantes.
- **Desempeño docente:** Es el desenvolvimiento del docente en el ejercicio de su labor con el fin de cumplir su rol en el proceso educativo, ya sea en la educación básica o la educación superior.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

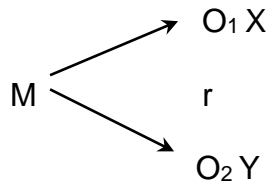
1. Tipo de investigación

El presente estudio corresponde al tipo de investigación correlacional. En este se requiere precisar la predominancia de los gestión educativa y desempeño docente, buscando de esta forma correlacionar y encontrar respaldo estadístico para asumir una posible asociación entre las variables (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

2. Diseño de investigación

Considerando los objetivos propuestos, se ha desarrollado esta investigación bajo un diseño no experimental de corte transversal, ya que no existió ninguna manipulación deliberada de variables, los datos fueron tomados en un tiempo y momento único, para luego analizarlos a un nivel descriptivo correlacional (Hernández et al., 2014).

Se plantea el siguiente bosquejo correlacional.



Donde:

M = Muestra de docentes

X = Gestión educativa

Y = Desempeño docente

r = Correlación entre dos variables de estudio

O₁ = Gestión educativa

O₂ = Desempeño docente

3. Definición de la población y muestra

La población está conformada por 109 docentes de ambos sexos y de diferentes especialidades, docentes que laboran durante el año en curso de las instituciones educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén la ciudad de Juliaca.

4. Técnicas de muestreo

Para la determinación de la muestra se utilizó la técnica del muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple. Aplicando la fórmula de ecuación estadística para proporciones poblacionales, se obtuvo un total de 85 docentes.

Tabla 4.

Población según los grupos de las instituciones educativas.

N°	Institución educativa	Población	Muestra
1	Colegio Adventista del Titicaca	37	29
2	Colegio Adventista Americana	45	35
3	Colegio Adventista Belén	27	21
Total de docentes		109	85

5. Técnicas de Recolección de datos

Se procedió a utilizar la técnica de la encuesta tanto por la naturaleza de los instrumentos, como por la metodología de la recolección de los datos que fue una aplicación colectiva.

6. Plan de tratamiento de datos

Para el análisis de los resultados de la investigación se procedió a la codificación y tabulación (excel), posteriormente se utilizó la estadística descriptiva para describir los datos y darle valor a cada variable y, por último, se procedió a aplicar la estadística inferencial para probar la hipótesis y estimar los parámetros mediante el análisis de varianza (ANOVA).

7. Instrumento para la recolección de datos

Los instrumentos se seleccionaron de acuerdo al diseño y los propósitos de la investigación. Los instrumentos en referencia son del tipo escala Likert: Cuestionario N° 1 Gestión Educativa, que contiene 40 ítems, Cuestionario N° 2 Desempeño docente que contiene 45 ítems.

7.1. Gestión Educativa

Para medir la variable 1, se utilizó un cuestionario dirigido a docentes, el cual presenta las siguientes características:

- Administración: Individual y colectiva.
- Tiempo de administración: Entre 20 y 50 minutos, aproximadamente.
- Ámbito de aplicación: Sujetos de 25 años adelante.
- Significación: Percepción sobre la gestión educativa que poseen los docentes.
- Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de cinco valores categoriales (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

Esta prueba cuenta con una adaptación realizada por Juan José Pérez en su tesis titulada: “Administración y Gestión Educativa desde la perspectiva de las prácticas de Liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta Pedro Nufio, Tegucigalpa, 2010”. Para efectos del presente estudio, este instrumento también fue sometido a un proceso de confirmación tanto de la validez del contenido, así como de la confiabilidad.

Respecto a la validación del contenido se recurrió a tres expertos, doctores especialistas en el ámbito de gestión educativa, quienes realizaron trabajos de investigación con dicho instrumento, sometiendo el criterio de todos el cual generó un 87.3% que indica que el contenido del instrumento es totalmente válido. Respecto a la confiabilidad, la tesis indica un Alpha de Cronbach de 0.970, lo cual muestra que el instrumento es altamente confiable.

Tabla 5.*Especificaciones para el cuestionario de gestión educativa*

Dimensión	Ítems	Total	porcentaje
Dimensión institucional	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10	25%
Dimensión pedagógica	11,12,13,14,15,16, 17,19,20	10	25%
Dimensión administrativa	21,22,23,24,25,26,27, 28,29,30	10	25%
Dimensión comunitaria	31,32,33,34, 35,36,37,38,39,40	10	25%
Total, ítems		40	100%

Tabla 6.*Niveles y rangos del cuestionario de gestión educativa*

Niveles	Mala	Regular	Buena
Dimensión institucional	10 – 23	24 – 37	38 – 50
Dimensión pedagógica	10 – 23	24 – 37	38 – 50
Dimensión administrativa	10 – 23	24 – 37	38 – 50
Dimensión comunitaria	10 - 23	24 - 37	38 - 50
TOTAL	40 – 93	94 – 147	148 – 200

7.2. Desempeño docente

Para medir la variable 2, se utilizó un cuestionario dirigido a docentes, el cual presenta las siguientes características:

- Administración: Individual y colectiva.
- Tiempo de administración: Entre 20 y 50 minutos, aproximadamente.
- Ámbito de aplicación: Sujetos de 25 años adelante.

- Significación: Percepción sobre la gestión educativa que poseen los docentes.
- Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de cinco valores categoriales (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

Esta prueba cuenta con una adaptación realizada por Nilo Teófilo Reyes Flores en su tesis titulada “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el Nivel Secundario de una Institución Educativa de Ventanilla, Callao, 2012”.

Para efectos del presente estudio, este instrumento también fue sometido a un proceso de confirmación tanto de la validez del contenido, así como de la confiabilidad. Respecto a la validación del contenido se recurrió a tres expertos, doctores especialistas en el ámbito de gestión educativa, quienes realizaron trabajos de investigación con dicho instrumento, sometiendo el criterio de todos a un índice de acuerdo el cual generó un 87.3% que indica que el contenido del instrumento es totalmente válido. Respecto a la confiabilidad, la tesis indica un Alpha de Cronbach de 0.961, lo cual indica que el instrumento es altamente confiable.

Tabla 7.*Especificaciones para el cuestionario de desempeño docente*

Dimensiones	Ítems	Total	Porcentaje
Planificación pedagógica	1,2,3,4,5,6	6	13%
Proceso de enseñanza aprendizaje	7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23	17	38%
Participación en la comunidad educativa	24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,	10	22%
Formación y desarrollo profesional docente	34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45	12	27%
Total ítems		45	100%

Tabla 8.*Niveles y rangos del cuestionario de desempeño docente*

Niveles	Mala	Regular	Buena
Planificación pedagógica	6 – 14	15 – 22	23 – 30
Proceso de enseñanza aprendizaje	20 – 47	48 – 73	74 – 100
Participación en la comunidad educativa	10 – 23	24 – 37	38 – 50
Formación y desarrollo profesional docente	12 – 24	25 – 36	37 – 48
TOTAL	48–112	113–176	177–240

8. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos obtenidos

Para el análisis de datos se realizó la revisión de la consistencia de la información, así también se clasificó la información con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de variables.

- a. En la primera etapa, se realizó la respectiva codificación y tabulación (excel) de los datos. De esta manera se procesaron de forma ordenada los datos obtenidos de los instrumentos.
- b. En la segunda etapa, se procedió a la estadística descriptiva, es decir, al análisis e interpretación de datos, para lo cual se realiza en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensiones.
- c. En la tercera etapa, se ejecutó la estadística inferencial. En tal sentido, se realizó la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba de varianza (ANOVA), debido a que los resultados obedecen a una distribución normal. Finalmente, las tablas fueron transportadas al microsoft word donde se ubicó las mismas en el capítulo de resultados, adaptando las mismas según el formato APA sexta edición, que implica el uso de filetes horizontales.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Análisis socio-demográfico

En la tabla 9 se muestran resultados con relación a la variable Edad cronológica. De los 85 participantes, se evidencia que el mayor porcentaje se encuentra entre las edades de 36 a 45 años, asimismo el menor porcentaje lo tienen las edades de 46 a 55 años.

Tabla 9.

Frecuencia de la variable Edad de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	21-27 años	11	12,9
	28-35 años	33	38,8
	36-45 años	38	44,7
	46-55 años	3	3,5
	Total	85	100,0

En la tabla 10 se muestran resultados descriptivos para las variables socio-demográficas. Con relación a la variable sexo se muestra que el mayor porcentaje de los encuestados, son del sexo femenino.

Tabla 10.

Frecuencia de la variable Sexo de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	31	36,5
	Femenino	54	63,5
	Total	85	100,0

En la tabla 11 se muestran resultados con relación a la variable Religión. Se encontró que el 94,1% de los encuestados, son de la religión adventista.

Tabla 11.

Frecuencia de la variable Religión de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Adventista	80	94,1
	No Adventista	4	4,7
	Otros	1	1,2
	Total	85	100,0

En la tabla 12 se muestran resultados con relación a la variable Institución Educativa. Se encontró el mayor porcentaje de los encuestados, son del Colegio Adventista Americana; y el menor porcentaje de los encuestados, son del Colegio Adventista Belén.

Tabla 12.

Frecuencia de la variable Institución Educativa de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje
Institución Educativa	Colegio Adventista del Titicaca	29	34,1
	Colegio Adventista Americana	35	41,2
	Colegio Adventista Belen	21	24,7
	Total	85	100,0

En la tabla 13 se muestran resultados con relación a la variable Nivel. Se encontró que 41 participantes, que equivale al 48,2% de los encuestados, son del nivel secundaria; en cambio sólo 15 participantes, que equivale al 17,6% de los encuestados, son del nivel inicial.

Tabla 13.

Frecuencia de la variable Nivel de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Inicial	15	17,6
	Primaria	29	34,1
	Secundaria	41	48,2
	Total	85	100,0

2. Análisis descriptivo de los datos

2.1. Gestión Educativa

En la tabla 14 se muestran los resultados descriptivos para las variables de estudio. Con relación a la Gestión educativa se encontró que la mayor cantidad de los participantes, tienen un rango “bueno”.

Tabla 14.

Frecuencia de la variable Gestión educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión Educativa	Regular	35	41,2
	Bueno	50	58,8
	Total	85	100,0

En la tabla 15, con relación a la Gestión institucional, se evidenció que el mayor porcentaje de los encuestados, tienen un rango “bueno”; y sólo el 1,2% de los encuestados, muestra un rango “malo”.

Tabla 15.

Frecuencia de la variable Gestión institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión Institucional	Malo	1	1,2
	Regular	26	30,6
	Bueno	58	68,2
	Total	85	100,0

En la tabla 16, con relación a la Gestión pedagógica, se evidenció que el mayor porcentaje de los encuestados, tienen un rango “bueno”.

Tabla 16.

Frecuencia de la variable Gestión pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión Pedagógica	Regular	32	37,6
	Bueno	53	62,4
	Total	85	100,0

En la tabla 17, con relación a la Gestión administrativa, se evidenció que la mayor cantidad de los encuestados, tienen un rango “bueno”, alcanzando a un 74.1%.

Tabla 17.

Frecuencia de la variable Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión Administrativa	Regular	22	25,9
	Bueno	63	74,1
	Total	85	100,0

En la tabla 18, con relación a la Gestión comunitaria, se evidenció que el mayor porcentaje de los participantes, que equivale al 51,8% de los encuestados, tienen un rango “regular”; en cambio el 4,7% de los encuestados, muestran un rango “malo”.

Tabla 18.

Frecuencia de la variable Gestión comunitaria

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión Comunitaria	Malo	4	4,7
	Regular	44	51,8
	Bueno	37	43,5
	Total	85	100,0

2.2. Desempeño docente

En la tabla 19 se muestran los resultados descriptivos para la variable de estudio. Con relación al Desempeño docente se encontró que el 50,6% de los encuestados, tienen un rango “regular” en comparación del 49,4% de los encuestados, muestran un rango “bueno”.

Tabla 19.

Frecuencia de la variable Desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño docente	Regular	43	50,6
	Bueno	42	49,4
	Total	85	100,0

3. Prueba de Normalidad

Para el análisis de los resultados obtenidos, se determinó, inicialmente, el tipo de distribución que presentan los datos, tanto a nivel de la variable 1 como de la variable 2, para ello utilizamos la prueba Kolmogorov - Smirnov. Esta prueba se basa en las

desviaciones que presentan las estadísticas de orden de la muestra respecto a los valores esperados. Considerando el valor obtenido en la prueba de distribución, se determinó el uso de estadísticos paramétricos (ANOVA). Los pasos para desarrollar la prueba de normalidad son los siguientes:

Paso 1: Establecer las hipótesis a probar

- H_1 : La distribución de la muestra es normal.
- H_0 : La distribución de la muestra no es normal.

Paso 2: Elegir la prueba estadística

Dado que interesa probar que la muestra presenta distribución normal y se cuenta con puntajes individuales y en escala de razón, y la muestra fue tomada de forma aleatoria, se aplicó la prueba de Kolmogorov - Smirnov.

Tabla 20.

Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	,077	85	,20*
Gestión Institucional	,075	85	,20*
Gestión pedagógica	,098	85	,05
Gestión administrativa	,074	85	,20*
Gestión comunitaria	,085	85	,19

Paso 3. Especificar alfa

- Se empleó un $\alpha = 0.05$

Paso 4. Región de Rechazo

- Todos los valores menores o iguales a p con un alfa de ,05

Paso 5: Decisión

Para obtener el valor y tomar la decisión se aplicó el siguiente procedimiento:

- Si $p > \alpha$ aceptamos H_0
- Si $p \leq \alpha$ rechazamos H_0

Tenemos que los resultados del Sig. son mayores a .05, por lo cual aceptamos H_0 . En conclusión, podemos decir que la distribución de la muestra es normal. Si observamos la figura 1, en la Gestión educativa, podemos ver que los datos se distribuyen a lo largo de la línea recta y están muy cerca de ella, lo cual nos indica la normalidad.

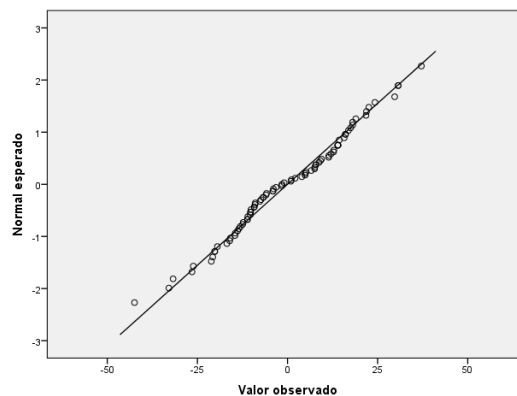


Figura 1. Gráfico QQ Gestión educativa

Según la figura 2, en la Gestión institucional, podemos ver que los datos se distribuyen a lo largo de la línea recta y están un poco esparcidas, lo cual nos indica que existe una normalidad sin tendencia.

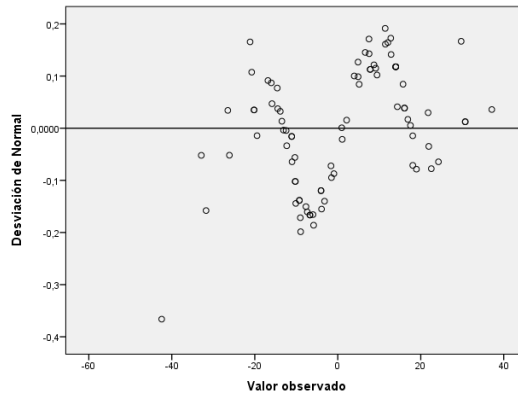


Figura 2. Gráfico Q-Q sin tendencia Gestión institucional

Según la figura 3, en la Gestión pedagógica, podemos ver que los datos se distribuyen a lo largo de la línea recta y están muy cerca de ella, lo cual nos indica la normalidad.

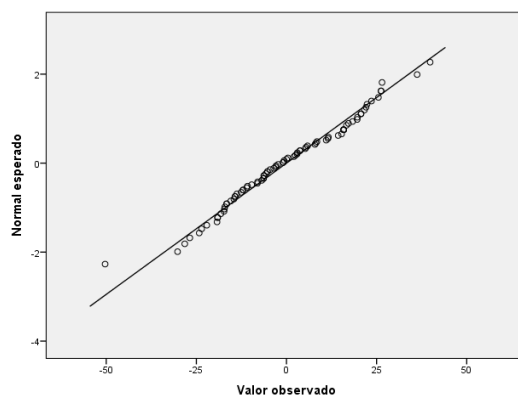


Figura 3. Gráfico Q-Q Normal Gestión pedagógica

Según la figura 4, en la Gestión administrativa, podemos ver que los datos se distribuyen a lo largo de la línea recta y están un poco esparcidas, lo cual nos indica que existe una normalidad sin tendencia.

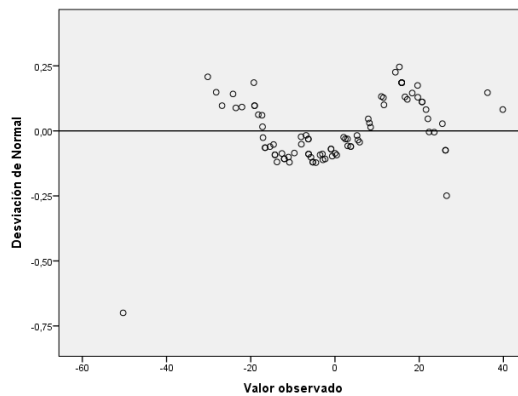


Figura 4. Gráfico Q-Q sin tendencia Gestión administrativa

Según la figura 5, en la Gestión comunitaria, podemos ver que los datos se distribuyen a lo largo de la línea recta y están muy cerca de ella, lo cual nos indica la normalidad.

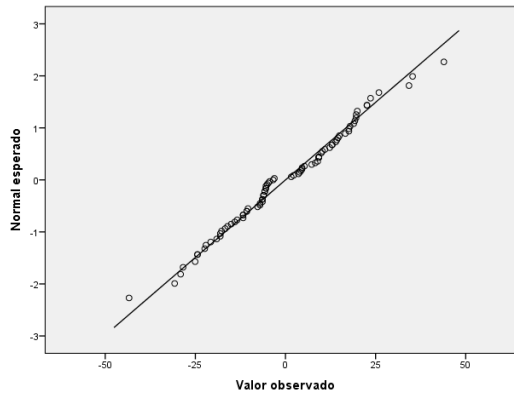


Figura 5. Gráfico Q-Q Normal Gestión comunitaria

4. Prueba de hipótesis

4.1. Gestión educativa y desempeño docente

A. Formulación de hipótesis estadística

- Ha: Existe relación entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

- H_0 : No existe relación entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

B. Regla de decisión

Si $\text{signo} < \alpha$ se rechaza H_0

Si $\text{signo} > \alpha$ se acepta H_0

C. Análisis del modelo N° 1

Tabla 21.

Correlación entre Gestión educativa y Desempeño docente

Modelo	Desempeño docente ^b				
	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,504 ^a	,254	,245	16,201	2,010

a. Predictores: (Constante), Gestión educativa

b. Variable dependiente: Desempeño docente

D. Decisión

Los resultados de la investigación son analizados con Rho de Pearson que reportan un $r = .504$ ($p < 0.05$), lo cual indica que existe relación moderada entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

4.2. Gestión institucional y desempeño docente

A. Formulación de hipótesis estadística

- H_a : Existe relación entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

- Ho: No existe relación entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

B. Regla de decisión

Si signo $< \alpha$ se rechaza Ho

Si signo $> \alpha$ se acepta Ho

C. Análisis de modelo N° 2

Tabla 22.

Correlación entre Gestión institucional y Desempeño docente

Desempeño docente ^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,417 ^a	,174	,164	17,049	2,037

a. Predictores: (Constante), Gestión institucional

b. Variable dependiente: Desempeño docente

D. Decisión

Los resultados de la investigación son analizados con Rho de Pearson que reportan un $r = .417$ (donde $p < 0.05$), lo cual indica que existe relación moderada entre la Gestión institucional y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

4.3. Gestión pedagógica y desempeño docente

A. Formulación de hipótesis estadística

- Ha: Existe relación entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.
- Ho: No existe relación entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

B. Regla de decisión

Si $\text{signo} < \alpha$ se rechaza H_0

Si $\text{signo} > \alpha$ se acepta H_0

C. Análisis de modelo N° 3

Tabla 23.

Correlación entre Gestión pedagógica y Desempeño docente

Modelo	Desempeño docente ^b				
	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,438 ^a	,192	,182	16,862	2,058

a. Predictores: (Constante), Gestión pedagógica

D. Decisión

Los resultados de la investigación son analizados con Rho de Pearson que reportan un $r = .438$ (donde $p < 0.05$), lo cual indica que existe relación moderada entre la Gestión pedagógica y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

4.4. Gestión administrativa y Desempeño docente

A. Formulación de hipótesis estadística

- Ha: Existe relación entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.
- Ho: No existe relación entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

B. Regla de decisión

Si signo $< \alpha$ se rechaza Ho

Si signo $> \alpha$ se acepta Ho

C. Análisis de modelo N° 4

Tabla 24.

Correlación entre Gestión administrativa y Desempeño docente

Desempeño docente ^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,469 ^a	,220	,211	16,562	1,952

a. Predictores: (Constante), Gestión administrativa

D. Decisión

Los resultados de la investigación son analizados con Rho de Pearson que reportan un $r = .469$ (donde $p < 0.05$), lo cual indica que existe relación moderada entre la

Gestión administrativa y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

4.5. Gestión comunitaria y Desempeño docente

A. Formulación de hipótesis estadística

- Ha: Existe relación entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.
- Ho: No existe relación la Gestión educativa y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

B. Regla de decisión

Si signo $< \alpha$ se rechaza Ho

Si signo $> \alpha$ se acepta Ho

C. Análisis del modelo N° 5

Tabla 25.

Correlación entre Gestión comunitaria y Desempeño docente

Desempeño docente ^b					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,455 ^a	,207	,198	16,699	2,052

a. Predictores: (Constante), Gestión comunitaria

b. Variable dependiente: Desempeño docente

D. Decisión

Los resultados de la investigación son analizados con Rho de Pearson que reportan un $r = .455$ (donde $p < 0.05$), lo cual indica que existe relación moderada entre la

Gestión comunitaria y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018.

5. Discusión

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Pearson $r = .504$ (donde $p < 0.05$), lo que determina el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna, que se relaciona con el estudio de Montero y Ponce (2018) *“La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Yauyos, Lima”*, lo cual indica que existe una relación moderada entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en las Instituciones educativas.

Con respecto a la relación entre gestión institucional y desempeño docente se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de $r = .417$ (donde $p < 0.05$), lo que determina el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna, que se relaciona con el estudio de Ponce (2018) *“La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Yauyos, Lima”*, lo cual indica que existe una relación moderada entre la gestión institucional y el desempeño docente en las Instituciones educativas.

Con respecto a la relación entre gestión pedagógica y desempeño docente se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Pearson que reportan un $r = .438$ (donde $p < 0.05$), lo que determina el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna, que se relaciona con el estudio de Ponce (2018) *“La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia*

de *Yauyos, Lima*”, lo cual indica que existe una relación moderada entre la gestión institucional y el desempeño docente en las Instituciones educativas.

Con respecto a la relación entre gestión pedagógica y desempeño docente se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Pearson que reportan un $r = .438$ (donde $p < 0.05$), lo que determina el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna, que se relaciona con el estudio de Ponce (2018) *“La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Yauyos, Lima”*, lo cual indica que existe una relación moderada entre la gestión institucional y el desempeño docente en las Instituciones educativas.

Finalmente, la relación entre gestión administrativa y desempeño docente se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Pearson que reportan un $r = .455$ (donde $p < 0.05$), lo que determina el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna, que se relaciona con el estudio de Ponce (2018) *“La gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la provincia de Yauyos, Lima”*, lo cual indica que existe una relación moderada entre la gestión institucional y el desempeño docente en las Instituciones educativas.

CONCLUSIONES

Primero: Se logró determinar una relación positiva moderada entre Gestión educativa y Desempeño docente. Esto significa que a mayor predominio de la gestión educativa: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria, hay una tendencia a tener un mejor desempeño docente. (Nivel de significancia es de .20, con un coeficiente de correlación de .504 que indica una magnitud de asociación por debajo del valor de alfa).

Segundo: Se logró determinar una relación positiva moderada entre Gestión institucional y Desempeño docente. Esto indica que a mayor predominio de la gestión institucional: organización de las instituciones, formas de relacionarse y la aceptación de las normas institucionales, hay una tendencia a tener un mejor desempeño docente. (Nivel de significancia es de .20, con un coeficiente de correlación de .417 que indica una magnitud de asociación por debajo del valor de alfa).

Tercero: Se logró determinar una relación positiva moderada entre Gestión pedagógica y Desempeño docente. Esto patentiza que a mayor predominio de la gestión pedagógica: metodologías, planificación, evaluación, actualizaciones y desarrollo personal, hay una tendencia a tener un mejor desempeño docente. (Nivel de significancia es de .005, con un coeficiente de correlación de .438 que indica una magnitud de asociación por debajo del valor de alfa).

Cuarto: Se logró determinar una relación positiva moderada entre Gestión administrativa y Desempeño docente. Esto evidencia que a mayor predominio de la gestión administrativa: manejo de los recursos económicos, cumplimiento de la normatividad y cumplimiento de las funciones, hay una tendencia a tener un mejor

desempeño docente. (Nivel de significancia es de .020, con un coeficiente de correlación de .469 que indica una magnitud de asociación por debajo del valor de alfa).

Quinto: Se logró determinar una relación positiva moderada entre Gestión comunitaria y Desempeño docente. Esto indica que a mayor predominio de la gestión comunitaria: alianzas estratégicas con otras instituciones, participación con los padres de familia, participación en las actividades culturales y educativas, hay una tendencia a tener un mejor desempeño docente. (Nivel de significancia es de .019, con un coeficiente de correlación de .455 que indica una magnitud de asociación por debajo del valor de alfa).

RECOMENDACIONES

Primero: La gestión educativa debe tender a mejorar la base docente. Se requiere modificar sustancialmente los criterios para la selección y contratación de los maestros y/o docentes de primer ingreso.

Segundo: Prestar atención a las políticas salariales de los docentes para mejorar el desempeño docente en aula.

Tercero: Averiguar cuáles son los indicadores negativos de mayor frecuencia (impuntualidad, falta de formación, compromiso) y formular estrategias que disminuyan esta frecuencia.

Cuarto: Capacitar a los docentes en sus especialidades y metodología de enseñanza – didáctica.

Quinto: Promover la participación activa con la comunidad educativa para mejorar su impacto.

Los logros de nuestro estudio permitirán hacer propuestas de innovación como alternativas que posibiliten la adopción de estrategias para mejorar la calidad educativa.

LISTA DE REFERENCIAS

- Abundes, B. (2011). *Una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria (Tesis de maestría)*. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Bellido, R. (2011). *Relación entre Desempeño Docente y Rendimiento Académico en la Escuela Profesional de Ingeniería de Alimentos de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao (Tesis de licenciatura)*. Obtenido de https://unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/Marzo_2011/IF_BELLIDO_FLORES_FIPA.PDF
- Benites, E. (2008). *Influencia del Liderazgo en la Calidad de la Gestión Educativa de los directores de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial de la Red N° 02 del Callao. (Tesis de maestría)*. Lima.
- Bixio, C. (2009). *Cómo planificar y evaluar en el aula*. Argentina: Homo Sapiens.
- Cabrera, I. (2017). *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur, 2017 (Tesis de maestría)*. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1031>
- Carrasco, S. (2002). *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1589>
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de Desempeños Docentes (Informe N° 45)*. Lima: Instituto de Pedagogía Popular.

Congreso Constituyente del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima.

Obtenido

de

http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Contreras. (1997). *La autonomía del profesorado*. Madrid: Ediciones Morata.

Cuenca, R., Montero, C., Ames, P., & Rojas, V. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Lima: Consejo Nacional de Educación.

Delgado, L. (2006). *El mejoramiento de la Gestión Educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de La Enseñanza Cardenal Luque, Compañía de María en Bogotá(Tesis doctoral)*. España: Editorial Universidad de Granada.

Díaz, F. (2010). *Validación de un instrumento para evaluar la calidad del servicio que brindan instituciones educativas parroquiales (Tesis de maestría)*. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2409>

Espinel, G. (2011). *La gestión educativa comunitaria en instituciones públicas del sector rural*. Venezuela: EUMED, Enciclopedia Virtual. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1066/index.htm>

Esteve, J. (2003). *La tercera revolución educativa. La educación en la sociedad del conocimiento*. Barcelona: Paidós.

Fabián, J. (2017). *Gestión educativa y calidad educativa según los docentes del CETPRO San Pedro de la UGEL 07 del Distrito de San Borja, 2016 (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1353>

- Fernández, J. (Mayo de 2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta estrategia de aprendizaje y auto eficiencia. Un estudio con maestros de primaria de Lima. *Universitas Psychologica* , 7(2), 385- 401. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/2976>
- García, J., & Falcón, P. (2009). La Gestión Escolar como medio para lograr la calidad en Instituciones Públicas de Educación Primaria en Ensenada, Baja California (Tesis de maestría). Obtenido de <https://studylib.es/doc/6513179/la-gesti%C3%B3n-escolar-como-medio-para-lograr-la-calidad---iide>
- Goicochea, T. (2017). *Modelo de gestión de la excelencia de los colegios de la Asociación Peruana Central Este* (Tesis doctoral). Obtenido de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1028>
- Gonzales, A. (2014). *Enfoques y construcción de conceptos de administración educativa y gestión educativa* (Tesis de licenciatura).
- Guerrero, L. (2010). Buen desempeño docente y aprendizajes fundamentales: la conexión perdida. En C. N. educación, *Memoria del 1er Congreso Nacional* (págs. 60-75). Lima: Comisión de Educación Básica y Desarrollo Magisterial.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. México: McGraw - Interamericana.
- Lozano, H. (2014). *Satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Central Este en el año 2014* (Tesis de maestría). Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/287?show=full>

- Mansilla, J. (2007). *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la institución "Inmaculada Concepción" (Tesis doctoral)*. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2373>
- Medrano, H., & Molina, S. (2010). *Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI*. Buenos Aires: Congreso Iberoamericano.
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2003). *Ley general de Educación*. Lima.
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Lima.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: Nueva Editorial Iztaccihuatl.
- Montero, M., & Sarabia, A. (2014). *Gestión educativa y desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 1231 UGEL N° 06 del distrito de Ate (Tesis de maestría)*.
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: San Marcos. Lima: San Marcos.
- Pacheco, G. (2017). *Influencia de la gestión del director en la calidad académica de la Institución Educativa Privada Internacional ELIM del distrito de Ate Vitarte (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6580>
- Pacheco, T., Ducoing, P., & Navarro, M. (2010). *La gestión pedagógica desde la perspectiva de la organización institucional de la educación (Tesis de)*. México.
- Pérez, J. (2010). *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela*

- Nomal Mixta "Pedro Nufio" (Tesis de maestría). Obtenido de <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcgt680>
- Ramírez, C. (2005). *Fundamentos de Administración*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Ramirez, C. (2012). La gestión educativa (ge). En la educación básica y media oficial de Manizales (Tesis de maestría). Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/9039/>
- Reyes, L. (2006). *Estándares de Desempeño Docente*. Santiago: Universidad Católica Silvia Henríquez.
- Reyes, W. (2017). *La gestión educativa en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2015 (Tesis de maestria)*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1301>
- Rodriguez, N. (2013). *El planeamiento estratégico y la calidad de gestión educativa en la institución educativa pública N° 1049 Juana Alarco de Dammert del cercado de Lima (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13399>
- Ruiz, I. (2009). *Evaluación de la calidad educativa en nivel secundaria desde la perspectiva de docentes y alumnos. Caso: Centro Escolar Campogrande (Tesis de maestría)*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Salinas, S. (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental ambato de la ciudad de ambato provincia de tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011 (Tesis de maestría)*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/2653>

- Samper, E. (2002). Educación y globalización. En CEPAL , OEI, & Corporaciones Escenarios, *Educación y globalización: los desafíos para América Latina* (págs. 43 - 49). Bogota: Temas de Iberoamérica.
- Santos, O. (2007). *El planeamiento estratégico y su relación con la calidad de las instituciones educativas públicas de educación básica a nivel secundaria del distrito de Bellavista –región Callao (Tesis inédita de maestría)*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Saravia, L., & López, M. (2008). La Evaluación del Desempeño Docente. Perú, una Experiencia en Construcción. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 75-91. Obtenido de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4667>
- Sérvulo, A. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. México: McGrawhill.
- Torres, E. (Junio de 2015). Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno – 2014. *Scielo Perú*, 6(1). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000100006
- UNESCO. (2001). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. El Desarrollo de la Educación*. Lima: Lance Grafico S.A.C.
- UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas*. Lima: Lance Grafico S.A.C.

- Universidad Privada del Norte [UPN]. (2003). *Equipo de diseño del diplomado Gestión Educativa para directivos de educación básica*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/silviagarza/dimensin-de-la-gestin-educativa>
- Vaillant, D. (2009). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica” . *Revista Pensamiento Educativo*, 41(2), 207-222.
- Vidal, L., Duran, F., & Pujal, N. (2008). *Gestión educativa*. Cuba.
- White, E. (1975). *La Educación Cristiana*. Buenos Aires: Casa Editora Sudamericana.
- Yabar, I. (2013). *La Gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la Ciudad de Lima – Cercado (Tesis de maestría)*.
- Zapana, C. (2015). *Relación de la Gestión Administrativa con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario del Distrito de Pusi de la Provincia de Huancané (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/325>

ANEXOS

1. Índice de acuerdo para la validez de contenido.

Se aprecian en la tabla 26 los valores obtenidos de la evaluación realizada por los tres jueces expertos. Se puede observar un predominio de valores perfectos en la mayoría de los criterios. Por lo tanto, para evidenciar u índice de acuerdo se pasó a promediar las opiniones vertidas en los formatos de validación por cada criterio de evaluación. El valor final obtenido fue de 0.9 que indica un índice de acuerdo que denota una validez de contenido excelente.

Tabla 26. *Índice de acuerdo para la validez de contenido de las variables gestión educativa y desempeño docente.*

N°	Criterio	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Subíndice
1	¿Considera usted que el instrumento cumple los objetivos propuestos?	1	0.8	0.9	0.9
2	¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?	1	1	0.9	1.0
3	¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?	1	1	0.8	0.9
4	¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendría datos	1	0.8	0.7	0.8

	también similares?				
5	¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?	1	0.8	1	0.9
					Índice total 0.9

Fuente: Elaboración propia

2. Análisis de confiabilidad

Se observa en la tabla 27 el valor obtenido correspondiente al índice de confiabilidad para la gestión educativa. Se obtuvo un valor de .916 que indica que el instrumento es altamente confiable.

Tabla 27. *Análisis de consistencia de la variable gestión educativa.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	40

De igual manera en la tabla 25 se observa el valor correspondiente al índice de confiabilidad para la escala de actitud para la realización de una tesis. Se obtuvo un valor de .810 que indica que el instrumento es altamente confiable.

Tabla 28. *Análisis de consistencia de la variable Desempeño docente.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	40

3. Autorizaciones.



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN COLEGIO ADVENTISTA DEL TITICACA

INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA

AUTORIZACIÓN

El Colegio Adventista del Titicaca de la ciudad de Juliaca.

HACE CONSTAR

El profesor Lucas Fernando Meza Revatta, identificado con DNI 70020563, estudiante de Posgrado de la "Universidad Peruana Unión", tiene la autorización para aplicar los Instrumentos de la investigación que lleva por título: **"GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS ADVENTISTAS: COLEGIO ADVENTISTA DEL TITICACA, AMERICANA Y BELÉN DE LA CIUDAD DE JULIACA 2018"**, para optar el título de Magister en Educación en Investigación y Docencia Universitaria.

Se expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que vea por conveniente.

Puno, Juliaca, 04 de octubre de 2018



Dr. Quilón Elmer Mamani Quispe
Director del Colegio Adventista del Titicaca



Primaria

Secundaria

AUTORIZACIÓN

De la Institución Educativa Adventista "BELÉN" de la ciudad de Juliaca.

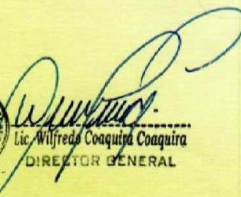
AUTORIZA:

Al profesor Lucas Fernando Meza Revatta, identificado con DNI 70020563, estudiante de Posgrado de la "Universidad Peruana Unión", para aplicar los Instrumentos de la investigación que lleva por título: "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS ADVENTISTAS: TITICACA, AMERICANA Y BELÉN DE LA CIUDAD DE JULIACA 2018", para optar el título de Magister en Educación en Investigación y Docencia Universitaria.

Se expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que vea por conveniente.

Juliaca, 09 de octubre de 2018




Lic. Wilfredo Coaguila Coaguila
DIRECTOR GENERAL





ASOCIACIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA PUNO
Institución Educativa Adventista
"Americana"
Educando en valores Cristianos
R.D. N° 1143-08/1850-70/0822-93

INICIAL
PRIMARIA
SECUNDARIA

AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
ADVENTISTA "AMERICANA" DE LA CIUDAD DE JULIACA – PUNO

HACE CONSTAR:

Que, el señor **LUCAS MEZA REVATTA**, identificado con DNI N° 70020563; estudiante de la Escuela de Posgrado de la "Universidad Peruana Unión" sede Lima tiene autorización para aplicar los instrumentos de la investigación que lleva por título "GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS: ADVENTISTA DEL TITICACA, AMERICANA Y BELÉN DE LA CIUDAD DE JULIACA 2018" para optar a su título de Magister en educación con mención en investigación y docencia universitaria.

Se le expide la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Juliaca, 04 de octubre de 2018.

 **SIDRO MAMANI APAZA**
DIRECTOR GENERAL

Jr. Santiago Mamani N° 335
(Parque Gráu - Urb. La Rinconada)
Juliaca - Perú
Telefax: 051-328951 - Celular: 952 714 346 / 952 714 347

*El tiempo pasa,
los valores
permanecen...*



4. Formatos de validación

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



Una Institución Adventista

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ESCUELA DE POSGRADO

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 ____ 10 ____ 20 ____ 30 ____ 40 ____ 50 ____ 60 ____ 70 ____ 80 ____ 90 ☒ 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 ____ 10 ____ 20 ____ 30 ____ 40 ____ 50 ____ 60 ____ 70 ____ 80 ____ 90 ☒ 100
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 ____ 10 ____ 20 ____ 30 ____ 40 ____ 50 ____ 60 ____ 70 ____ 80 ____ 90 ☒ 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 ____ 10 ____ 20 ____ 30 ____ 40 ____ 50 ____ 60 ____ 70 ____ 80 ____ 90 ☒ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 ____ 10 ____ 20 ____ 30 ____ 40 ____ 50 ____ 60 ____ 70 ____ 80 ____ 90 ☒ 100
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones

Fecha: 20-09-18

Validado por:

Mg. Noé Coila J.

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



Una Institución Adventista

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ESCUELA DE POSGRADO

Instrucciones: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ☒ 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ☒ 100
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ☒ 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ☒ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ☒ 100
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones
Relacionar en los instrumentos la fuente

Fecha: 20-09-18

Validado por: Yameli Velazco Cari Mamani

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



Una Institución Adventista

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ESCUELA DE POSGRADO

Instrucciones: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 (90) 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 (90) 100
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 (80) 90 ___ 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 (70) 80 ___ 90 ___ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 (100)
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones

Fecha: 26/11/18

Validado por: Mg. Esteban Tacto Cano

1

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ESCUELA DE POSGRADO

Instrucciones: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones

Fecha: 26/11/18

Validado por:

1

AC
ESTEBAN TOCOTO CANO

5. Instrumentos



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Unidad de Posgrado de Educación

Cuestionario para medir la Gestión Educativa

Estimado docente, esta encuesta tiene un fin puramente investigativo. Es confidencial, por lo que le agradezco por anticipado ceñirse a la verdad respondiendo honestamente. Gracias.

1. Datos Personales:

Edad: 49 años Sexo: ☒ Masculino () Femenino

Religión: ☒ Adventista () No Adventista Mencionalo _____

Región de Procedencia: PUNO SAN ROMÓN SIERRA
Región Provincia Costa/Sierra/Selva

2. Datos de la IE:

Nombre de la I.E.: Colegio Adventista del Titicaca

Nivel: () Inicial () Primaria ☒ Secundaria

Especialidad: _____

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	N	CN	AV	CS	S
	DIMENSIÓN	1	2	3	4	5
	Dimensión Institucional					
1	En la I.E. la planificación institucional se realiza de manera participativa sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, y orientado hacia el logro de metas de aprendizaje.			X		
2	En la I.E. se diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.			X		
3	En la I.E. se promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones, y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.		X			
4	En la I.E. se genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.			X		
5	En la I.E. se maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.			X		
6	En la I.E. se promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.			X		
7	En la I.E. se gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.			X		
8	En la I.E. se conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.			X		
9	En la I.E. se cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF).			X		
10	En la I.E. se cuenta con el Reglamento Interno (R.I.)			X		
	Dimensión Pedagógica	1	2	3	4	5
11	En la I.E. se gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.			X		
12	En la I.E. se genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.			X		
13	En la I.E. se estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.			X		
14	En la I.E. se orienta a los docentes en el diseño y elaboración de los instrumentos de planificación curricular.			X		

43



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
 Unidad de Posgrado de Educación

Cuestionario para medir el desempeño docente

Estimado docente, esta encuesta tiene un fin puramente investigativo. Es confidencial, por lo que le agradezco por anticipado ceñirse a la verdad respondiendo honestamente. Gracias

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIÓN	Ítems				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	Planificación Pedagógica					
1	Usted realiza la diversificación curricular sin ninguna dificultad.			X		
2	Usted mantiene actualizado el plan de las asignaturas a su cargo.				X	
3	Usted elabora la programación curricular anual sin dificultad.			X		
4	Usted elabora las unidades didácticas sin ningún problema.			X		
5	Usted no tiene dificultad en la elaboración de las sesiones de enseñanza.			X		
6	Usted tiene dominio en la elaboración de diversos instrumentos de evaluación.			X		
	Proceso de Enseñanza - Aprendizaje	1	2	3	4	5
7	Ud. Antes de iniciar el desarrollo de la sesión de aprendizaje motiva a los estudiantes.			X		
8	Usted facilita el aprendizaje de los estudiantes				X	
9	Usted aplica estrategias diferenciadas de acuerdo a los ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.				X	
10	Usted actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus estudiantes.				X	
11	Usted fomenta la práctica de valores durante el desarrollo de las clases.			X	X	
12	Usted organiza a los estudiantes en equipos de trabajo durante el desarrollo de las clases.			X		
13	Usted tiene en cuenta las diferencias personales de sus estudiantes cuando los evalúa.				X	
14	Usted actúa siempre con justicia e imparcialidad con sus estudiantes.				X	
15	Usted estimula a los estudiantes a que investiguen.				X	
16	Usted tiene dominio del tema que enseña.				X	
17	Usted realiza la evaluación de entrada de los estudiantes a su cargo.				X	
18	Usted realiza la evaluación formativa durante el desarrollo de las clases.				X	
19	Usted aplica la meta evaluación con sus estudiantes.			X		
20	Usted realiza la evaluación final o sumativa de los estudiantes su cargo.				X	
21	Usted usa con facilidad los materiales educativos durante el desarrollo de las clases.				X	
22	Usted utiliza los recursos naturales de su realidad como medios de aprendizaje de los estudiantes.				X	
23	Usted hace uso de las TICs durante el desarrollo de las clases con los estudiantes.					X
	Participación en la Comunidad Educativa	1	2	3	4	5
24	Usted participa y se integra en las actividades que realiza la I.E.				X	
25	Usted promueve y busca el mejoramiento de la I.E.				X	
26	Usted participa activamente en las comisiones de trabajo que organiza la institución educativa.				X	
27	Usted ha presentado proyectos de innovación pedagógica a nivel de institución educativa.		X			
28	Usted ha realizado alguna gestión para mejorar la infraestructura de la institución educativa.			X		
29	Usted contribuye en mantener la disciplina de los estudiantes en la institución educativa.				X	
30	Usted propicia la práctica de los valores a nivel de la institución educativa.				X	
31	Usted da la iniciativa en las actividades extracurriculares que realiza la institución educativa.				X	

6. Matriz de consistencia.

Título	Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño	Conceptos centrales
Gestión Educativa y desempeño docente en las Instituciones Educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018	General ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018?	General Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018	General Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018	Tipo Descriptivo, correlacional Diseño La investigación que se desarrolla presenta el diseño es no experimental, descriptiva correlacional.     	Gestión educativa La gestión Educativa es la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales. Desempeño docente El desempeño docente es el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, clasificación de los trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en Programa de capacitación.
	Específicos 1. ¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y la Planificación pedagógica de los docentes en las Instituciones Educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista	Específicos 1. Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Planificación pedagógica que realizan los docentes en las Instituciones Educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y	Específicas 1. Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y la Planificación pedagógica que realizan los docentes en las Instituciones Educativas: Colegio Adventista		

	<p>Belén de la ciudad de Juliaca, 2018?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y el Proceso de Enseñanza de los docentes en las Instituciones Educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y la participación en la comunidad educativa de los docentes en las Instituciones Educativas: Colegio Adventista del Titicaca,</p>	<p>Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y el Proceso de Enseñanza que ejecutan los docentes en las Instituciones Educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la participación en la comunidad educativa de los docentes en las Instituciones</p>	<p>Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018</p> <p>2. Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el Proceso de Enseñanza que ejecutan los docentes el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018</p> <p>3. Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y la participación en la comunidad educativa de los docentes</p>		
--	---	---	---	--	--

	<p>Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y la formación y desarrollo profesional de los docente en las Instituciones Educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018?</p>	<p>Educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la formación y desarrollo profesional docente en las Instituciones Educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018</p>	<p>en las Instituciones Educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018</p> <p>4. Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y la formación y desarrollo profesional docente en las Instituciones Educativas: Colegio Adventista del Titicaca, Colegio Adventista Americana y Colegio Adventista Belén de la ciudad de Juliaca, 2018</p>		
--	---	--	---	--	--